



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

Visto: El texto del Convenio Colectivo del sector de las Industrias de Panadería de la provincia de Albacete, 02000175011981, para el período 01/01/2020 al 31/12/2023 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo sectorial de las Industrias de Panadería de la Provincia de Albacete en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

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

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE ALBACETE 2020/2023

Artículo 1. Partes signatarias

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito por la parte empresarial, la Asociación Provincial de Artesanos Panaderos y Pasteleros de Albacete (PANAL), y por la parte sindical, Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la industria de panadería y el personal que en ellas presta sus servicios, tanto en los centros de trabajo donde se elaboren sus productos como en aquellos dedicados a la venta de los mismos, por el contrario, no serán de aplicación por todas aquellas empresas que solo dediquen su actividad a la venta de productos.

El Convenio afecta a todo el territorio de Albacete y su provincia.

Artículo 3. Ámbito personal

Afectará el presente Convenio a todo el personal que preste o pueda prestar sus servicios en la industria de panadería sea cual fuere su categoría profesional.

Artículo 4. Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio comprenderá desde el 1 enero de 2020 hasta el 31 diciembre de 2023.

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que fuera sustituido por otro. Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, en el último mes de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio que vengán disfrutando los trabajadores afectados.

Artículo 6. Compensación y absorción

Serán absorbibles las mejoras que libremente tuvieran convenidas las empresas a sus trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, así como los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligado cumplimiento siempre que en cómputo anual las percepciones por todos los conceptos del Convenio superen aquellas.



Artículo 7. Clasificación profesional

El personal afectado por el presente Convenio se clasifica en el marco de la estructura de grupos profesionales y por categorías profesionales dentro de cada grupo profesional, tal y como viene recogido en las tablas salariales anexas.

Los grupos profesionales son: I.– Técnicos. II.– Administrativos. III-A.– Obreros Industrias Mecanizadas. III-B.– Obreros restantes panaderías. IV.– Servicios.

Grupo I. Técnicos. Este grupo I estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Jefe de Fabricación y Jefe de Taller Mecánico.

Grupo II. Administrativos. Este grupo II estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Jefe de Oficina y Contabilidad, Oficial Administrativo y Auxiliar de Oficina.

Grupo III-A. Obreros Industrias Mecanizadas. Este grupo III-A estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Ayudante Encargado, Amasador, Ayudante Amasador, Oficial, Especialista, Fogonero, Gasista, Engrasador, Mecánico de Primera, Mecánico de Segunda, Mecánico de Tercera y Peón.

Grupo III-B. Obreros restantes panaderías. Este grupo III-B estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Maestro Encargado, Oficial de Pala, Oficial de Masa, Oficial de Mesa, Ayudante, Aprendiz de primer año y Aprendiz de segundo año.

Grupo IV. Servicios. Este grupo IV estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Mayordomo, Chófer, Vendedor establecimiento y Transportador de pan o despacho.

Artículo 8. Jornada y horario. Descanso semanal

La jornada de trabajo para el personal afectado por este Convenio será como máximo de 1.792 horas anuales. La jornada semanal finalizará a las 14 horas del sábado, sin superar cada jornada diaria las 8 horas de trabajo, debiendo respetarse el descanso diario y semanal establecido legalmente, quedando por tanto suprimidas las horas extraordinarias excepto en Feria, Navidad y Semana Santa.

Deberá respetarse, en todo caso, la jornada máxima semanal de 40 horas en cómputo anual y que, en caso de realizarse horas extraordinarias en períodos de Feria, Navidad y Semana Santa, deberá respetarse lo regulado respecto de las horas extraordinarias en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y los descansos diarios y semanales previstos legalmente.

Las empresas se comprometen a que en el plazo máximo de un año procederán a la inversión necesaria para un adecuado registro horario mediante los sistemas de control actualmente disponibles. El registro se realizará en el mismo lugar de trabajo de forma inequívoca. Ello no obsta para el cumplimiento del artículo 34.9 en todos sus términos.

Las empresas conservarán los registros durante 4 años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El registro debe ser diario y debe contener, como mínimo, el inicio y final de la jornada.

Artículo 9. Plus de trabajo en sábados y domingos.

Se podrá prestar servicios los sábados tarde a partir de las 14:00 h y los domingos, teniendo siempre el carácter de voluntario para cada trabajador y siempre sin superar el número máximo de horas de trabajo anuales reguladas en el artículo 8 del presente Convenio, e igualmente se deberá respetar los límites previstos en materia de jornadas y descansos contemplados en los artículos que integran el capítulo II, sección 5 del Título I del Estatuto de los Trabajadores. Por cada hora de trabajo realizado, el sábado por la tarde a partir de las 14:00 h y los domingos la empresa abonará además del salario que corresponda un plus adicional por hora recogido en las tablas anexas y que se actualizará con los incrementos económicos que se acuerden para todas las retribuciones del presente Convenio. Se percibirá este plus para todas las categorías profesionales sin distinción por modalidad contractual y jornada de trabajo. El citado plus se supedita única y exclusivamente a la prestación de servicios por parte de los trabajadores, con independencia de su categoría, contrato y tiempo de trabajo, los sábados tarde a partir de las 14 horas y los domingos del año natural.

Artículo 10. Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de treinta días naturales al año retribuidas a razón del salario base más antigüedad si la hubiera, en caso de no estar contratado durante todo el año, estas se disfrutarán en promedio anual o proporcionalmente al tiempo trabajado.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los



apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 11. Permisos y licencias retribuidas

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

Por nacimiento de hijos, 4 días laborables para aquellos trabajadores/as que no tengan derecho al permiso de paternidad o maternidad.

Por cambio de domicilio, 2 días laborables.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Festividad del patrón.

El tercer jueves del mes de mayo se celebrará la festividad del patrón del gremio de panadería descansando todo el personal ese día realizando cocción doble el día anterior, en todo caso deberá respetarse el descanso diario entre jornadas.

Artículo 13. Retribuciones

La retribución para el personal al que sea de aplicación la normativa contenida en el presente Convenio estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Retribuciones en especie.
- Plus para las industrias mecanizadas y semimecanizadas.
- Plus de productividad.
- Plus de asistencia.
- Plus de trabajo, los sábados a partir de las 14 horas y los domingos.

Artículo 14. Salario base e incrementos económicos

El salario base para cada una de las categorías profesionales en jornada normal de trabajo será el que figura en las tablas anexas al presente Convenio. En la fijación de dichas tablas salariales se ha tenido en cuenta la posible nocturnidad de la jornada laboral del sector. Los incrementos económicos son:

Para el año 2020: Se mantienen las tablas salariales del año 2019.

Para el año 2021 y desde el 1/1/2021: Incremento del 1,5 % en todos los conceptos económicos del Convenio, para todas las categorías profesionales.

Para el año 2022 y desde el 1/1/2022: Incremento del 2,5 % en todos los conceptos económicos del Convenio, para todas las categorías profesionales.

Para el año 2023 y desde el 1/1/2023: Incremento del 2,5 % en todos los conceptos económicos del Convenio, para todas las categorías profesionales.

Artículo 15. Antigüedad

Los trabajadores contratados con anterioridad al 1/1/2018 conservarán el derecho al complemento de antigüedad establecido en Acuerdo Marco para el sector de industrias de panaderías aprobado el 30 de julio de 1998, consistiendo en dos bienios del 5 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100 calculados sobre el salario base de la categoría profesional que se ostente.

Los trabajadores contratados con posterioridad al 31/12/2017 tendrán el derecho al complemento de antigüedad, consistiendo en un cuatrienio del 10 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100 calculados sobre el salario base de la categoría profesional que se ostente.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores acogidos al presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a treinta días del salario base antigüedad si la hubiese, más el plus cultural, que se abonará en las festividades de San Honorato (16 de mayo), 15 de julio y 22 de diciembre.



En las panaderías mecanizadas y semimecanizadas se tendrán en cuenta para el cálculo de las tres gratificaciones señaladas además del salario base, la antigüedad y el plus cultural, los porcentajes de aumento que pudieran corresponder conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la reglamentación.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado para lo cual la fracción del mes se computará como mes completo.

Artículo 17. Promoción cultural

Con el fin de contribuir a la promoción y desarrollo cultural de los trabajadores afectados por este Convenio se establece un plus de naturaleza salarial en la cuantía de 11,10 mensuales en 2020, de 11,27 en 2021, de 11,55 en 2022 y 11,84 en 2023, que percibirán todos los trabajadores sin distinción de categorías profesionales. Asimismo, se abonarán también en las pagas extraordinarias de San Honorato, julio y diciembre.

Artículo 18. Retribuciones en especie

Además de la remuneración en metálico por todos los trabajadores se percibirá un kilogramo de pan por cada día de trabajo, así como en los descansos semanales día de fiesta no recuperables y día de vacaciones.

De igual forma percibirán el kilogramo de pan diario cuando los trabajadores estén en incapacidad temporal.

Artículo 19. Industrias mecanizadas y semimecanizadas

Los trabajadores que presten servicios en estas industrias percibirán con independencia de los salarios establecidos en las tablas anexas el 20 % y el 15 % respectivamente de tales salarios, cuyo porcentaje tendrá la consideración de participación en beneficios.

Artículo 20. Incentivos de productividad

En las industrias que no tengan la consideración de mecanizadas o semimecanizadas los trabajadores que presten servicios a las mismas percibirán un incentivo de productividad equivalente a 0,16 € en 2020, y a 0,163 € en 2021, a 0,166 € en 2022 y 0,17 en 2023, por kilo elaborado de harina que exceda de los 120 kilos por persona. Dicho plus se distribuirá a prorrata entre los trabajadores que participen en la elaboración.

Artículo 21. Plus de asistencia

Los trabajadores percibirán además un plus de asistencia por el importe que aparece en las tablas anexas por día de asistencia real al trabajo para todas las categorías profesionales, salvo la de los aprendices, que será de 1,81 € en 2020, 1,84 € en 2021, 1,88 € en 2022 y 1,93 € en 2023. En los días de cocción doble se incrementará este plus 1,61 € en 2020, 1,63 € en 2021, 1,67 € en 2022 y 1,72 € en 2023.

Artículo 22. Conservación del equipo mecánico

Todos los trabajadores responsables de un equipo mecánico de trabajo vendrán obligados durante la jornada laboral y durante los tiempos muertos, del cuidado y buena conservación, así como del mantenimiento del mismo.

Artículo 23. Prestaciones complementarias a la Seguridad Social

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, sea cual fuere la causa que la motive percibirán con cargo a la empresa la diferencia existente entre las prestaciones de la entidad aseguradora y su salario real.

Dicho abono corresponderá desde el primer día de la baja en los supuestos de accidente de trabajo, hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador, y a partir de los cuatro días de baja en los restantes supuestos.

Artículo 24. Jubilación

Las empresas concederán por jubilación un complemento a sus trabajadores que lleven más de veinte años de antigüedad en la empresa y que se jubilen durante la vigencia del presente Convenio en las siguientes cuantías:

- Por jubilación voluntaria a los 63 años, siete mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años, seis mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 65 años, tres mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 66 años, dos mensualidades.

La percepción de la ayuda por jubilación, habrá de solicitarse con tres meses de antelación al cumplimiento de la edad correspondiente, abonándose la cantidad a prorrata mensual en tantos meses como corresponda de indemnización al beneficiario o a sus herederos en caso de fallecimiento.

Este complemento se percibirá siempre que la persona trabajadora anticipe su edad de jubilación en, al menos, un año con respecto a su edad ordinaria de jubilación.

Artículo 25. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria que se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado. Dicha Comisión estará formada por un número igual de representantes de CC. OO. y UGT y de la Patronal.

Sus funciones más importantes son:

- Interpretación del Convenio y vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudios de todo problema laboral del sector que se someta a su medición.
- Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- Conocer de las cuestiones de inaplicación del Convenio Colectivo conforme al procedimiento regulado en el artículo 26 del presente Convenio.
- Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que los solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos le sean sometidos a la misma siempre y cuando afecten al articulado de este Convenio.
- Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación de este Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASAC, así como en la última instancia a la autoridad y Jurisdicción Laboral.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, a excepción de lo dispuesto en el artículo 26. Cláusula de inaplicación, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Su domicilio social será en los locales de la Asociación Provincial de Panadería, calle Travesía Palencia Guadalajara, número 12 de Albacete.

Artículo 26. Cláusula de inaplicación

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento lo iniciará la dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores y, simultáneamente, a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo. La comunicación a la Comisión Paritaria deberá ir acompañada de la efectuada a los representantes de los trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de alternativas que atenúen sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Dicho período vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo y en el mismo se aportará una precisa y concreta documentación que posibilite una negociación real.

A efectos de desarrollar el período de consultas regulado en el artículo 82.3 del ET, las empresas deberán presentar y entregar obligatoriamente, al inicio del período de consultas, la siguiente documentación:

1.– Una memoria explicativa que contenga:

a) Detalle de las medidas propuestas.

b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.

c) Los objetivos que se pretenden alcanzar, incluyendo un plan de viabilidad con las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.

e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados.

f) Informe del posible impacto de las medidas propuestas en la evaluación de riesgos laborales, así como, en su caso, las medidas preventivas a adoptar.

h) En el supuesto de inaplicación de sistema de remuneración o cuantía salarial, en la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa.

2.– Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa. Además de lo anterior, será obligatorio la puesta a disposición y entrega material de toda la documentación económica en los mismos términos que la empresa entrega a los socios, documentación que se encuentra regulada en la normativa de la Ley de Sociedades de Capital.

De alcanzarse acuerdo este deberá:

a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá ser superior a un año ni podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.

b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación. Se enviará trimestralmente a la Comisión Paritaria del presente Convenio, un informe detallado sobre la correcta aplicación de las condiciones y como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.

c) Deberá determinarse y concretarse tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

c) Incluir procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de que las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores, este deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo en el plazo de diez días desde su formalización.

En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso,

siempre con carácter previo al recurso de los procedimientos de mediación y arbitraje. La solicitud irá acompañada de toda documentación arriba señalada. Deberá remitirse a la Comisión Paritaria toda la documentación presentada durante el período de consultas, actas de todas las reuniones realizadas, así como informe detallado de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión Paritaria no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo a los solos efectos de depósito.

Artículo 27. Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC)

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III acuerdo de solución autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 28. Contrato de formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse período de prueba en estos contratos.

m) La retribución será la establecida para estos contratos en el Convenio Colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 29. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

Este contrato tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de un año y solo podrá realizarse en las categorías siguientes:

- Jefe de fabricación.
- Jefe de taller mecánico.
- Maestro encargado.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuer-

do con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo en ningún caso podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Artículo 30. Contrato de duración determinada

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 31. Contrato fijo discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

En el contrato deberá figurar la duración estimada de la actividad, así como la jornada laboral estimada y su distribución horaria, pudiéndose contratar a tiempo parcial, en este caso la jornada nunca podrá ser inferior al 50 % de la jornada semanal.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente, por medio de burofax, carta certificada, correo electrónico con confirmación de lectura, whatsapp con confirmación de recepción, burofax o cualquier otro medio acordado por las partes que acredite la recepción de la comunicación, este se producirá por orden de antigüedad en cada sección, con una antelación mínima de una semana.



Los encargados o mandos intermedios podrán tener llamamiento previo, por razones de organización.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

Cada empresa establecerá y expondrá en el tablón de anuncios, la distribución en grupos o secciones de actividad de las personas con contrato fijo discontinuo; secciones que, a título enunciativo y más común, comprenden: Fabricación, venta o almacén.

El cese del período de actividad se notificará a cada persona por escrito, con una semana de antelación; y, en caso de que, después de la notificación, la empresa necesite ampliar actividad sobrepasando dicha fecha, lo comunicará igualmente.

Los ceses de actividad de fijos discontinuos serán posteriores a los eventuales de cada sección y deberán preavisarse con una antelación mínima de 7 días, siempre que el contrato haya sido superior a esos 7 días.

La empresa deberá informar a las personas fijas discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.

Artículo 32. Formación continua

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigida tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Contenido de los planes de formación: Todos los planes de formación cualquiera que sea su modalidad deberán especificar como mínimo los siguientes:

- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Comisión Formación Continua: Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector de industrias de panaderías, que estará compuesto por 4 miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte del sindicato Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores

Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en la comisión de técnicos de dicha materia independientemente de los asesores o técnicos de cada parte.

La formación en materia de manipulación de alimentos será siempre por cuenta de la empresa.

Artículo 33. Salud laboral

En empresas de más de 6 trabajadores habrá un delegado de prevención que podrá ser distinto al delegado de personal. En este caso será nombrado por y entre todos los trabajadores gozando de los mismos derechos y garantías que los delegados de personal.

Para la realización de las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo que le asigna la legislación vigente dispondrá de un crédito horario de 10 horas mensuales.

En empresa de más de treinta trabajadores los delegados de prevención serán designados con arreglo a la siguiente escala.

- De 31 a 100 trabajadores: 2 delegados de prevención (cada 50).
- De 101 a 300 trabajadores: 3 delegados de prevención (cada 100).
- De 301 a 600 trabajadores: 4 delegados de prevención (cada 150).
- De 601 a 1.000 trabajadores: 5 delegados de prevención (cada 200).
- De 1.001 a 1.500 trabajadores: 6 delegados de prevención (cada 250).



- De 1.501 a 2.100 trabajadores: 7 delegados de prevención (cada 300).
- De 2.101 en adelante: 8 delegados de prevención, aumentando un delegado de prevención más cada mil trabajadores.

Cuando los delegados de prevención sean delegados de personal dispondrán de un crédito adicional para la realización de sus funciones específicas de 10 horas mensuales.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 30 trabajadores.

Los informes derivados de los acuerdos adoptados por mayoría dentro de Comité, tendrán carácter vinculante para el empresario.

FORMACIÓN

Los delegados de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud, dispondrán de un crédito de 50 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

A todos los trabajadores de la empresa se les impartirá un curso básico sobre prevención de riesgos laborales, con especial dedicación a los riesgos específicos en su centro y en su puesto de trabajo con una duración mínima de 30 horas.

A los trabajadores de nuevo ingreso, se les deberá impartir dicho curso con carácter previo al inicio de la actividad. Además, deberán ser informados de los riesgos de trabajo antes del inicio de la actividad.

RECONOCIMIENTO MÉDICO

La empresa garantizará y adoptará las medidas adecuadas para realizar reconocimientos médicos al personal a su servicio, al menos una vez al año y al inicio de la relación laboral. Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes del mencionado reconocimiento, incluidos los gastos de desplazamiento, si estos fueran necesarios. Dicho reconocimiento será computado como horario laboral.

Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo, se seguirán los protocolos que realicen las autoridades sanitarias competentes en esta materia.

Para los puestos de trabajo considerados como penosos, tóxicos o peligrosos y en aquellos en los que exista un factor de riesgo que deba ser controlado periódicamente los reconocimientos se realizarán al menos semestralmente.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, y la confidencialidad de toda información relacionado con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos a que se hace referencia serán comunicados al trabajador.

ROPA DE TRABAJO

Todo aquel trabajador que por su actividad laboral requiriese la utilización de atuendo de trabajo, la empresa estará obligada a facilitar las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad cada año, una vez en temporada de invierno y otra en verano. En cualquiera caso, la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos en el caso de que por desgaste de los mismos el trabajador lo quiera.

COMISIÓN PROVINCIAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORAL

Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en el sector será paritaria de trabajadores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

- Elaboración de catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
- Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector trimestralmente.
- Elaboración de un registro de los delegados de prevención y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.
- Seguimiento del cumplimiento de la Ley 31/95 (RCL 1995, 3053) en las empresas del sector.
- Realización de propuesta a las empresas y delegados de prevención.
- Estudio de las propuestas realizadas por los delegados de prevención en su empresa y que no hayan sido adoptadas.



– Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias.

– En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acorde a la legislación vigente y al presente Convenio.

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Los cambios de puesto de trabajo para las mujeres embarazadas y los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos serán consensuados entre la empresa el trabajador y representantes sindicales, si los hubiere.

Artículo 34. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. A tal efecto se creará una Comisión de Seguimiento integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de las personas trabajadoras, para analizar los cumplimientos en materia de igualdad.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

En el caso de empresas que por el número de personas trabajadoras que tengan, de acuerdo a las previsiones legales establecidas vengán obligadas a ello, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual estas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Artículo 35. Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco, en la Ordenanza laboral en las materias no reguladas por aquel, así como al Estatuto de los Trabajadores y demás normas de pertinente general aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1

Durante la vigencia del presente Convenio se crea una comisión de permanencia de seguimiento y control compuesta por las partes firmantes (Asociación de Panaderías, CC. OO. y UGT) y como labor fundamental velará por la correcta aplicación de los artículos 8 y 9 del Convenio impidiendo que existan incumplimientos graves en materia de jornada laboral y descansos legales.

Si supera la jornada máxima establecida, y no se respetan los descansos mínimos diarios y semanales y se incumpliese con lo establecido en los artículos 8 y 9 del presente Convenio Colectivo, ya que todo ello supondría no solo un incumplimiento ilegal sino también un grave daño para el conjunto del sector, de observar y detectar irregularidades en estas materias la citada comisión se reservará las acciones legales que correspondan en cada caso.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2

Con fecha de la publicación de este Convenio Colectivo, se refundirán las categorías conforme a lo establecido en las tablas salariales del año 2022 y siguientes con los siguientes criterios:

Oficial de Primera.– Englobará las categorías de Amasador y Mecánico de Primera.

Oficial de Segunda.– Englobará las categorías de Ayudante Encargado, Oficial, Ayudante Amasador, Especialista, Fogonero, Gasista, Engrasador y Mecánico de Segunda.



Oficial de Tercera.– Englobará la categoría de Mecánico de Tercera.

La refundición de categorías tendrá aplicación a todos los efectos desde la fecha de publicación, la refundición de categorías no generará atrasos de Convenio como consecuencia del encuadre en la categoría profesional que corresponde encuadrarse tras la refundición.

Anexo I. Tablas salariales 2020, 2021, 2022 y 2023

TABLAS SALARIALES DEL C. COLECTIVO DE PANADERIA 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	EUROS/MES
TÉCNICOS	
Jefe de fabricación	1.117,78 €
Jefe de taller mecánico	1.094,61 €
ADMINISTRATIVO	
Jefe de oficina y contabilidad	1.117,78 €
Oficial administrativo	1.024,44 €
Auxiliar de oficina	962,78 €
OBREROS INDUSTRIAS MECANIZADAS	EUROS/DIA
Ayudante encargado	32,88 €
Amasador	33,15 €
Ayudante amasador	32,75 €
Oficial	32,75 €
Especialista	32,75 €
Fogonero	32,75 €
Gasista	32,75 €
Engrasador	32,75 €
Mecánico de primera	33,09 €
Mecánico de segunda	32,75 €
Mecánico de tercera	32,56 €
Peón	32,10 €
RESTANTES PANADERÍAS	
Maestro encargado	34,00 €
Oficial de pala	33,86 €
Oficial de masa	33,09 €
Oficial de mesa	32,68 €
Ayudante	32,00 €
Aprendiz	SMI
SERVICIOS	
Mayordomo	32,84 €
Chófer	35,38 €
Vendedor establecimiento	31,47 €
Transportador de pan o despacho	31,42 €
Plus cultural	11,10 €
Plus de asistencia	3,29 €
Aprendices	1,81 €
Días dobles	1,61 €
En especie Kg pan	1,25 €
Productividad	0,160 €
Plus trabajo en sábados y domingos	2,60 €/hora



TABLAS SALARIALES DEL C. COLECTIVO DE PANADERIA 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021 INCREMENTO DE 1,5% CON RESPECTO A LAS DEL 2020	
CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS/MES
TÉCNICOS	
Jefe de fabricación	1.134,54 €
Jefe de taller mecánico	1.111,03 €
ADMINISTRATIVO	
Jefe de oficina y contabilidad	1.134,54 €
Oficial administrativo	1.039,81 €
Auxiliar de oficina	977,22 €
OBREROS INDUSTRIAS MECANIZADAS	
Ayudante encargado	33,38 €
Amasador	33,64 €
Ayudante amasador	33,24 €
Oficial	33,24 €
Especialista	33,24 €
Fogonero	33,24 €
Gasista	33,24 €
Engrasador	33,24 €
Mecánico de primera	33,59 €
Mecánico de segunda	33,24 €
Mecánico de tercera	33,05 €
Peón	32,58 €
RESTANTES PANADERÍAS	
Maestro encargado	34,51 €
Oficial de pala	34,37 €
Oficial de masa	33,59 €
Oficial de mesa	33,17 €
Ayudante	32,48 €
Aprendiz	SMI
SERVICIOS	
Mayordomo	33,33 €
Chófer	35,91 €
Vendedor establecimiento	31,94 €
Transportador de pan o despacho	31,90 €
	0,00 €
Plus cultural	11,27 €
Plus de asistencia	3,34 €
Aprendices	1,84 €
Días dobles	1,64 €
En especie Kg pan	1,27 €
Productividad	0,163 €
Plus trabajo en sábados y domingos	2,64€/hora



TABLAS SALARIALES DEL C. COLECTIVO DE PANADERÍA	
1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022	
INCREMENTO DE 2,5% CON RESPECTO A LAS DEL 2021	
CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS/MES
TECNICOS	
Jefe de fabricación	1.162,91 €
Jefe de taller mecánico	1.138,81 €
ADMINISTRATIVO	
Jefe de oficina y contabilidad	1.162,91 €
Oficial administrativo	1.065,80 €
Auxiliar de oficina	1.001,65 €
OBREROS INDUSTRIAS MECANIZADAS	
Ayudante encargado	34,21 €
Amasador	34,48 €
Ayudante amasador	34,08 €
Oficial	34,08 €
Especialista	34,08 €
Fogonero	34,08 €
Gasista	34,08 €
Engrasador	34,08 €
Mecánico de primera	34,43 €
Mecánico de segunda	34,08 €
Mecánico de tercera	33,87 €
Peón	33,40 €
RESTANTES PANADERÍAS	
Maestro encargado	35,37 €
Oficial de pala	35,23 €
Oficial de masa	34,43 €
Oficial de mesa	34,00 €
Ayudante	33,29 €
Aprendiz	SMI
SERVICIOS	0
Mayordomo	34,17 €
Chófer	36,81 €
Vendedor establecimiento	32,74 €
Transportador de pan o despacho	32,69 €
	0,00 €
Plus cultural	11,55 €
Plus de asistencia	3,42 €
Aprendices	1,88 €
Días dobles	1,68 €
En especie Kg pan	1,30 €
Productividad	0,167 €
Plus trabajo en sábados y domingos	2,70€/hora



TABLAS SALARIALES DEL C. COLECTIVO DE PANADERÍA 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023 INCREMENTO DE 2,5% CON RESPECTO A LAS DEL 2021	
CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS/MES
TECNICOS	
Jefe de fabricación	1.191,98 €
Jefe de taller mecánico	1.167,28 €
ADMINISTRATIVO	
Jefe de oficina y contabilidad	1.191,98 €
Oficial administrativo	1.092,45 €
Auxiliar de oficina	1.026,70 €
OBREROS INDUSTRIAS MECANIZADAS	
Ayudante encargado	35,07 €
Amasador	35,35 €
Ayudante amasador	34,93 €
Oficial	34,93 €
Especialista	34,93 €
Fogonero	34,93 €
Gasista	34,93 €
Engrasador	34,93 €
Mecánico de primera	35,29 €
Mecánico de segunda	34,93 €
Mecánico de tercera	34,72 €
Peón	34,23 €
RESTANTES PANADERIAS	
Maestro encargado	36,25 €
Oficial de pala	36,11 €
Oficial de masa	35,29 €
Oficial de mesa	34,85 €
Ayudante	34,13 €
Aprendiz	SMI
SERVICIOS	
Mayordomo	35,02 €
Chófer	37,73 €
Vendedor establecimiento	33,56 €
Transportador de pan o despacho	33,51 €
Plus cultural	11,84 €
Plus de asistencia	3,51 €
Aprendices	1,93 €
Días dobles	1,72 €
En especie Kg pan	1,34 €
Productividad	0,171 €
Plus trabajo en sábados y domingos	2,77€/hora



TABLAS SALARIALES DEL C. COLECTIVO DE PANADERIA	
1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023	
INCREMENTO DE UN 2,5% CON RESPECTO A 2022	
CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS/MES
TECNICOS	
Jefe de fabricación	1.191,98 €
Jefe de taller mecánico	1.167,28 €
ADMINISTRATIVO	
Jefe de oficina y contabilidad	1.191,98 €
Oficial administrativo	1.092,45 €
Auxiliar de oficina	1.026,70 €
OBREROS INDUSTRIAS MECANIZADAS	EUROS/DIA
Oficial de primera (Amasador - Mecánico de primera)	35,35 €
Oficial de segunda (Ayudante encargado - Oficial - Ayudante amasador - Especialista - Fogonero - Gasista - Engrasador - Mecánico de segunda)	35,07 €
Oficial de tercera (Mecánico de tercera)	34,72 €
Peón	34,23 €
RESTANTES PANADERIAS	
Maestro encargado	36,25 €
Oficial de pala	36,11 €
Oficial de masa	35,29 €
Oficial de mesa	34,85 €
Ayudante	34,13 €
Aprendiz	SMI
SERVICIOS	
Mayordomo	35,02 €
Chófer	37,73 €
Vendedor establecimiento	33,56 €
Transportador de pan o despacho	33,51 €
Plus cultural	11,84 €
Plus de asistencia	3,51 €
Aprendices	1,93 €
Días dobles	1,72 €
En especie Kg pan	1,34 €
Productividad	0,171 €
Plus trabajo en sábados y domingos	2,77€/hora

Tabla con categorías refundidas según disposición adicional segunda.

Si durante la vigencia del Convenio el salario de alguna categoría quedase por debajo del SMI vigente en cada momento, se actualizará hasta alcanzar el SMI en cómputo global.

El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

19.225