

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 1.644/2023

Servicio de Administración Laboral.

Expediente: 14/01/0068/2023.

Código de Convenio: 14000055011981.

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de las Industrias Panificadoras de Córdoba y su Provincia, aprobado el día 18 de abril de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 21 de abril de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA 2023-2025.

En Córdoba, siendo las diecisiete horas del día 18 de abril de dos mil veintitrés, se reúnen los señores relacionados al margen, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de las Industrias Panificadoras de la provincia de Córdoba, en el domicilio social de AFEPANCOR, sito en calle Jardines Virgen de la Estrella nº1 en Córdoba.

ASISTENTES

-Por AFEPANCOR:

Don Aurelio Gómez Llamas.

Don José Luis Ortiz Romero.

Don Juan Gómez del Pino.
Doña Carolina Ortiz Jiménez.
Don Manuel Mora Herrador.
Don David Mora Rodríguez.
Doña María Dolores Córdoba Mellado.
Asesor:
Don Antonio Arroyo Díaz.
-Por UGT:
Don Antonio R. Lopera Ordoñez.
Don Miguel Ángel Carrasco Pastor.
-Por CCOO:
Don Agustín Jiménez Morante.
Don José Antonio Carmona Casado.
Don Manuel Egea Peñalver.

Abierta la sesión, UGT y AFEPANCOR manifiestan haber alcanzado un acuerdo y en base a la recíproca capacidad para negociar que ostentan, proceden a la firma del convenio colectivo del sector. Por su parte CC.OO. manifiesta su disconformidad con el acuerdo y no firmará el convenio. En base a lo expuesto UGT y AFEPANCOR alcanzan los siguientes,

ACUERDOS:

PRIMERO: Aprobar el texto del Convenio Colectivo del sector para los años 2023–2025, el cual se adjunta a esta acta como anexo.

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

TERCERO: Facultar a don Antonio Arroyo Díaz para que presente telemáticamente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las diecinueve horas del día arriba indicado.

POR AFEPANCOR; POR CCOO; POR UGT. Hay varias firmas ilegibles.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE CÓRDOBA Y SU PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2023–2025.**CAPÍTULO I****Disposiciones Generales****Artículo 1.º Ámbito de aplicación**

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

Artículo 2.º Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, terminando su vigencia el 31 de diciembre del año 2025.

Se prorrogará por la tática si no se denuncia por alguna de las partes con un mes de antelación al menos a la fecha de su vencimiento. Las partes efectuarán la denuncia a través de sus órganos representativos, bien sean los mismos que suscriben el presente Convenio o aquellos otros que durante la vigencia del mismo se elijan por los trabajadores y trabajadoras o empresarios y empresarias. No obstante las partes acuerdan que una vez denunciado en tiempo y forma y hasta tanto no se haya pactado un nuevo acuerdo que afecte al Sector quedan vinculados al conteni-

do del presente Convenio.

Artículo 3.º Absorción y compensación

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

Artículo 4.º Validez

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

Artículo 5.º Condiciones mínimas

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

Artículo 6.º Derecho supletorio

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

CAPÍTULO II

Tiempo de Trabajo

Artículo 7.º Jornada de trabajo

Sin perjuicio del compromiso de las partes de asumir las modificaciones más beneficiosas que pudieran producirse por acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y las Organizaciones Empresariales, la jornada de trabajo durante la vigencia del convenio será de 39 horas semanales, sin rebasar el cómputo anual de 1.768 horas de trabajo efectivo.

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

Con la entrada en vigor del presente Convenio, ambas partes acuerdan prohibir expresamente la venta de pan y el trabajo en domingo, en todos los establecimientos que se dediquen, directa o indirectamente, a la fabricación, elaboración, cocción o venta de pan en todo el territorio local y provincial. El incumplimiento de dicha norma, que salvo disposición legal en contrario, se considerará a todos los efectos como derecho necesario, dará lugar a la intervención de la autoridad competente sobre la materia con base en el incumplimiento de esta normativa que desarrolla la actividad del Sector en domingo.

Con independencia de lo desarrollado anteriormente como norma general sobre jornada y horarios, las empresas y los representantes y las representantes de los trabajadores y trabajadoras y en defecto de éstos los propios interesados e interesadas, podrán pactar como norma transitoria o excepcional que algunos trabajadores y trabajadoras realicen actividad los domingos. Dicha actividad será realizada por el trabajador y trabajadora de forma voluntaria, siendo ésta de un máximo de 5 horas y un mínimo de 3 horas. La retribución de éste tendrá un valor único que figura en las tablas salariales anexas. Anualmente las empresas elaborarán un calendario laboral, que debe ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo según el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.º Horario de trabajo

A) En los casos que previo acuerdo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras, y por necesidad del mejor servicio a

los consumidores y consumidoras, la jornada comenzase antes de las 4 de la mañana, dicho comienzo anticipado se abonará con la cantidad que figura en las tablas salariales anexas.

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

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

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

Artículo 9.º Vacaciones

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

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

La suplencia de los trabajadores y trabajadoras en vacaciones, y si ello es posible, se llevará a efecto con el personal inscrito como desempleado.

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

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

Artículo 10.º Permisos retribuidos y excedencias

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

A) 15 días naturales en el caso de matrimonio.

B) 3 días laborables en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador y trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 80 Km al efecto, el plazo será de 5 días hábiles, en los casos de hospitalización (padres/madres, abuelos/abuelas, hijos/hijas y nietos/nietas propios o del cónyuge).

C) 2 días laborables por traslado del domicilio habitual.

D) 2 días anuales por asuntos propios.

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

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

G) En los demás casos que contemplan la legislación laboral.

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los matrimonios a efectos de este artículo, siempre que estén debidamente registradas.

Los permisos retribuidos comenzarán a computar el día del hecho causante, siempre que el trabajador/a no haya realizado aún

su jornada laboral y sea un día laborable para el trabajador/a. En caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable para el trabajador/a, el permiso tendrá que iniciarse en el primer día laborable siguiente.

Cuando los acontecimientos que justifican la concesión de cualquiera de los permisos retribuidos acaezcan durante un periodo de vacaciones anuales retribuidas, no surge el derecho a su disfrute durante un periodo de trabajo subsiguiente.

Excedencia especial por maternidad. Al finalizar la baja maternal, la trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, por adopción o acogimiento (ya sea permanente o preadoptivo). El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho de futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso darán fin a la anterior. Según lo establecido en este artículo la situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación a cuya participación será convocado por el empresario. Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en el caso de que los dos trabajen.

Excedencia por cuidado de familiar. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año el personal para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Dicho período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a cursos de formación a cuya participación deberá ser convocado por el empresario especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 11º. Trabajo en días festivos

En aplicación de las facultades organizativas de la empresa, en el supuesto de que se trabaje en un día festivo, este día se compensará con 1,5 días de descanso, o en su defecto se abonará económicamente. Los días de descanso compensatorios que se puedan producir por este concepto se abonarán como si de días trabajados se tratara a todos sus efectos.

En caso de que se compense por descanso, este se disfrutará en los siguientes dos meses y por día completo. En caso de no poder disfrutarse en el referido plazo, el trabajador o trabajadora podrá optar bien porque se le abone, o bien por negociar con la empresa una fecha para su disfrute.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 12.º Conceptos retributivos

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

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

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

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

Artículo 13º. Salario convenio

El salario base del personal afectado por el presente Convenio será el que se especifica en la Tabla Salarial anexa, según corresponda para los diferentes tipos de empresas y sus funciones y categorías profesionales.

Para el año 2023 se han actualizado los conceptos económicos del convenio en un 2,5 %, que será con efecto retroactivo al 1 de enero de 2023.

Para el año 2024 se han actualizado los conceptos económicos del convenio en un 2,5 %, sobre la tabla definitiva de 2023.

Y ara el año 2025 se han actualizado los conceptos económicos del convenio en un 1,5 %, sobre la tabla definitiva de 2024.

Claúsula de revisión Salarial: Si la suma de los IPCs de los años 2023, 2024 y 2025, (una vez conocidos) superan el 6,5% se revisarán en el exceso las tablas salariales con efectos a la tabla definitiva del año 2025, sin efecto retroactivo y con un tope máximo del 1%. Esta tabla servirá de base desde Enero de 2026, a falta de lo que se pacte en futuras negociaciones del convenio colectivo.

Artículo 14º. Complemento de antigüedad

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

Los trabajadores y trabajadoras que a 1 de enero de 2000 hubieran generado antigüedad, generarán esta hasta un máximo del 20% del salario base correspondiente, computándose la misma a razón del 1% anual.

Los trabajadores y trabajadoras actualmente hijos que a 1 de enero de 2000 no tuvieran reconocido como mínimo un bienio, podrán alcanzar hasta un máximo del 40% de su salario base correspondiente (es decir, 4 quinquenios). Llegado este porcentaje quedará el concepto congelado, pasando a ser un incentivo de carácter personal denominado «antigüedad consolidada».

Los trabajadores y trabajadoras que a 1 de enero de 2000 estuvieran percibiendo en concepto de antigüedad 4 ó 5 quinquenios, se les respetará el tramo en trance de adquisición, llegando a percibir el 50 o 60% respectivamente de su salario base correspondiente. Una vez alcanzado el tramo en cuestión, la cantidad económica que se perciba será trasladada a un concepto personal denominado «antigüedad consolidada».

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

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

Artículo 15º. Gratificaciones extraordinarias

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

Las referidas pagas se abonarán en agosto y diciembre respectivamente.

Se suprime íntegramente la paga extra de San Honorato durante toda la vigencia del convenio colectivo, si bien, su restablecimiento podrá ser objeto de negociación en el próximo convenio colectivo, siempre que la situación económica del sector mejore.

Artículo 16º. Pago en especie

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

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

Artículo 17º. Clasificación industrial de la empresa

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

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

2. Semimecanizadas: Son las que reúnen conjuntamente y como mínimo los siguientes requisitos:

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

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

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

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

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

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

F) Cernedora de harinas.

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

Artículo 18º. Producción mínima

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

Artículo 19º. Complemento de mecanización y semimecanización

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

Por igual motivo se sustituye el incentivo de fabricación de piezas menores que señala el artículo 24 de la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Industrias de Panadería, por un plus para este personal de Taller u Obrador de las industrias mecanizadas y semimecanizadas que se fija en la cuantía que figura en las tablas salariales anexas. Dicho plus se abonará igualmente en las vacaciones y en las pagas extraordinarias.

Artículo 20. Plus de exceso sobre rendimiento fijo

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

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

Artículo 21º. Productividad en el trabajo

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

Para la evaluación de esta productividad, las empresas con conocimiento de sus trabajadores y trabajadoras, podrán establecer

sistemas científicos de organización y racionalización del trabajo.

Artículo 22º. Incentivos por piezas menores

El personal de Taller u Obrador de las panaderías a rendimiento fijo por trabajador y trabajadora percibirá globalmente por este concepto la cantidad que figura en las tablas salariales anexas por pieza de 200 gramos o inferiores, hasta el total de 20 kg de harina diarios por productor. El exceso sobre los 20 kg de harina por productor se retribuirá con la misma cantidad, pero abonándola individualmente a cada trabajador y trabajadora.

Artículo 23º. Conceptos compensatorios

A) Para suplir los gastos ocasionados por el transporte que hay que recorrer para acudir al trabajo, todo trabajador con independencia de su categoría profesional percibirá con carácter extrasalarial la cantidad que figura en las tablas salariales anexas. Dicha compensación extrasalarial se percibirá por día realmente trabajado.

B) En aquellas empresas de más de 10 trabajadores y trabajadoras de plantilla, el Maestro Encargado o Encargada responsable de la realización y de la dirección del proceso productivo, percibirá un complemento que figura en las tablas salariales anexas por día realmente trabajado. En las empresas de menos de 10 trabajadores y trabajadoras la función del Maestro y el correspondiente complemento se pactará de común acuerdo entre las partes interesadas.

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

D) Los transportadores y transportadoras de pan a despachos de las empresas mecanizadas y semimecanizadas percibirán en concepto de quebranto de moneda, la cantidad que figura en las tablas salariales anexas, esta cantidad se abonará mensualmente.

Artículo 24º. Complemento salarial para el personal administrativo

Se establece un plus para el personal administrativo consistente en la cantidad que figura en las tablas salariales anexas por día realmente trabajado.

Artículo 25º. Complemento salarial para repartidores y repartidoras de pan a despacho

Se establece un plus para los repartidores y repartidoras de pan a despacho consistente en la cantidad que figura en las tablas salariales anexas por día realmente trabajado.

Artículo 26º. Horas extraordinarias

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

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

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

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

Artículo 27º. Ropa de trabajo

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

No obstante y para los supuestos en que las empresas en cuestión no hagan entrega por cualquier causa en el transcurso del año, de los equipos de trabajo señalados en el párrafo anterior, abonarán a los trabajadores y trabajadoras el importe de los mismos, que en ningún caso podrá ser inferior a la cantidad que figura en las tablas salariales anexas.

Las empresas, cuando tengan conocimiento por parte de las trabajadoras o de los/las representantes de los trabajadores/as, del estado de embarazo de una trabajadora tratarán de proveerla de ropa especial y apropiada a su estado, cuando sea necesario. La empresa hará entrega de un juego de calzado de seguridad a los trabajadores y trabajadoras, cuando se encuentre recogida la utilización de este equipo en los planes de prevención de la misma.

CAPÍTULO IV

Derechos Colectivos

Artículo 28º. Derechos y garantías de los cargos de representación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29º. Cuota sindical

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

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

CAPÍTULO V

Cláusulas de Empleo

Artículo 30º. Vacantes

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

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

Artículo 31º. Afiliación a la Seguridad Social

Todas las empresas están obligadas a entregar al trabajador y

trabajadora fotocopia del justificante de Alta en la Seguridad Social en un plazo de seis días a partir de la entrada al trabajo en la misma.

Artículo 32º. Contratos fijos discontinuos

1. 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 periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de trabajo Fijo-discontinuo que tiene sustantividad propia dentro de las actividades recogidas en el presente convenio es aquel, por el que, aun no prestándose servicios todos los días laborales al año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional dentro del año natural.

2. El trabajador fijo discontinuo será llamado exclusivamente cada vez que este deba realizar una tarea de aquellas para las que aquel ha sido contratado, efectuándose el llamamiento de modo gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. Este orden de llamamiento se efectuará según la antigüedad en la contratación, el grupo o categoría profesional realizada.

3. El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación con al menos 72 horas de antelación, se hará mediante correo electrónico, sms o whatsapp al número móvil facilitado y autorizado por escrito por el trabajador, a excepción de aquellos trabajadores que acrediten fehacientemente que su domicilio se encuentra en otra comunidad autónoma que el llamamiento se realizará con 5 días de antelación.

4. No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad de trabajadores fijos-discontinuos.

5. Serán causa de suspensión del contrato, con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo y sin que la falta de llamamiento pueda calificarse como despido, la paralización de los transportes o medios de distribución, la interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputable al empresario. En este caso las empresas vendrán obligadas a comunicar el hecho causante a la representación de los trabajadores, siendo suficiente esta comunicación para que opere la causa de suspensión.

6. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el periodo de descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento y excedencia. Una vez finalizada la situación y cuando la empresa tenga la necesidad de mano de obra quedará reanudada la relación laboral.

Si alguno de los trabajadores fijos-discontinuos, en el momento del llamamiento y reincorporación, está en situación de incapacidad temporal (IT), la empresa deberá darle de alta en la seguridad social como al resto de los trabajadores que se incorporan. Cuando el trabajador deja de estar en situación de incapacidad temporal, se reincorpora al trabajo, de forma que no se ve perjudicado por haber estado de incapacidad temporal.

7. El trabajador que sea llamado por la empresa y no se incorpore a la misma en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo-discontinuo, y será dado de baja en la empresa como baja voluntaria. Cuando el llamamiento se produzca fuera del periodo habitual se entenderá causa justificada estar dado de alta

en otra empresa.

8. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimiento 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.

9. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de acuerdo con la empresa.

10. Las empresas podrán hacer uso de las modalidades contractuales legamente vigentes en cada momento.

11. Las estipulaciones anteriores se aplicarán a todos los trabajadores Fijos-discontinuos de la empresa con independencia de la fecha de ingreso en las mismas o de la forma de adquisición de la condición de Fijo-discontinuo.

12. Con objeto de verificar la corrección en el llamamiento, en aquellas empresas que tengan RLPT estos conocerán del modelo de contrato escrito que utilicen las mismas.

13. Aquellas empresas que por sus características y organización lo permitan, publicarán una copia del censo de trabajadores Fijos-discontinuos en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

14. Las empresas podrán realizar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial si las circunstancias productivas así lo requieren.

Artículo 33º. Contratación

Las empresas del sector se comprometen a tener como máximo un 55% del conjunto de sus trabajadores y trabajadoras mediante la modalidad de contratos de carácter temporal. Los puestos de trabajo que en aplicación del porcentaje establecido se deban convertir en puestos de trabajo de carácter indefinido, serán estudiados y analizados conjuntamente con los representantes y las representantes de los trabajadores y trabajadoras si los hubiere, considerando para ello especialmente la antigüedad en el puesto de trabajo a cubrir. En caso de que no haya acuerdo entre ambas partes, entenderá de ello la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 34º. Contrato por circunstancias de la producción y formativos

-Contrato por circunstancias de la producción:

Derivado del incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.

La duración máxima de estos contratos será de doce meses. En caso de que el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima establecida en este convenio, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de doce meses.

-Contrato para la obtención de la práctica profesional:

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a un año, las partes podrán acordar una prórroga sin superar la duración total del contrato de un año.

La retribución del trabajador será el 90% del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante toda la vigencia del contrato. Sin poder en ningún caso ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional

-Contrato de formación en alternancia:

El contrato para la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o para el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudio.

La duración mínima de este contrato será de tres meses y la máxima de dos años. En el supuesto de contrataciones inferiores a dos años se podrán acordar prórrogas por periodos y en el número que en cada momento permita la Ley aplicable.

La retribución del trabajador será el 80% y 90% durante el primero y segundo año, respectivamente, del salario fijado en este convenio para una persona trabajadora que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Sin perjuicio, todo ello, de que se cumplan los requisitos necesarios para poder llevar a cabo tales contrataciones y de la existencia en la propia plantilla de profesionales de oficio para hacerse cargo de las tutorías.

Artículo 35º. Resolución unilateral del contrato

La empresa en aquellos supuestos de Resolución unilateral de contratos de duración superior a un año, habrá de preavisar al trabajador o trabajadora con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del empresario o empresaria de preavisar con la misma antelación, obligará a éstos al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Asimismo, el trabajador y trabajadora con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Artículo 36º. Pluriempleo

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

La Dirección de las empresas se compromete a que las nuevas contrataciones no supongan la práctica del pluriempleo, con excepción de los contratos a tiempo parcial. Asimismo, dichas contrataciones se efectuarán a través de las Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

CAPÍTULO VI

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 37º. Revisión médica

Todo trabajador y trabajadora afectada por el presente Convenio, será sometido y sometida a las revisiones médicas, que establece la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativas de aplicación en esta materia.

Artículo 38º. Prevención de riesgos laborales

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales en las empresas, instarán a trabajadores y trabajadoras, y empresarios y empresarias al más estricto y riguroso cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de todos los reglamentos en vigor referentes a esta materia.

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

de Alimentos.

Las empresas deberán de dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como los servicios legalmente previstos para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos por la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio de la eliminación de riesgos en su origen y la participación de los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo.

Los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras y los empresarios y empresarias participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo señalado en el marco de la empresa.

Las empresas y trabajadores y trabajadoras se comprometen en promocionar un ambiente adecuado en el trabajo libre de comportamientos indeseados con connotación o carácter sexual. Así en la realización de los planes de prevención se tendrá en cuenta, para la incorporación, en su caso, de medidas preventivas frente al acoso sexual y/o moral.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo, si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto, ampliándose este derecho al periodo de lactancia.

Cuando resulte necesario para la salud de la trabajadora embarazada y/o el feto, ésta no realizará el turno de noche, en su caso.

La planificación y organización de las acciones preventivas deberán formar parte de la organización del trabajo de forma integrada en todos los niveles de gestión de las empresas.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas normas al respecto se establezcan.

A la misma vez se tendrá en cuenta las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en la materia que corresponda (manipulación de cargas, estrés térmico, manipulación de productos químicos, sensibilidad con personas de riesgo y embarazadas, etc)

CAPÍTULO VII

Derechos Fundamentales, Igualdad y Conciliación

Artículo 39º. Derecho de la conciliación de la vida familiar y laboral

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

Las trabajadoras, por permiso de lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o bien entrar media hora más tarde o salir media hora antes. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria en

tre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

Los trabajadores y trabajadoras con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a determinar y concretar el horario en que prestarán sus servicios a lo largo de la jornada laboral, en cualquiera de los turnos rotatorios que vinieran desempeñando, pero siempre bajo las exigencias del principio de buena fe y salvo que concurriera un grave quebranto para la empresa.

Artículo 40º. Cuota de reserva a trabajadores y trabajadoras con discapacidad

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores y trabajadoras vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores y trabajadoras con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará conforme a lo dispuesto por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que regula las reglas para cuantificar la obligación de reserva.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, por opción voluntaria del empresario y empresaria, debidamente comunicada a la autoridad laboral, aplicando las medidas recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Artículo 41º. Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.

Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.

Las partes firmantes se comprometen a la difusión entre empresas y trabajadores para su estricto cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la Ley 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

Aquellas empresas de más de 50 trabajadores que estén obligadas a tener un plan de igualdad y aquellas otras que de manera voluntaria quieran establecerlo se registrarán por el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva

Artículo 42º. Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la

movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Artículo 43º. Acoso sexual y acoso moral

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad físico o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género.

Se establecerá en cada empresa un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad tal y como viene establecido en el Código de Conducta Europeo.

La Dirección de la Empresa en caso de que el expediente contradictorio confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual como falta muy grave y sancionará a la persona autora del acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T.

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes en las centrales sindicales firmantes del presente convenio para el caso de que deseen emprender acciones legales.

Artículo 44º. Derecho de información

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

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

Asimismo y en las condiciones que establece el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, los Delegados y Delegadas de Personal y los y las miembros de los Comités de Empresas, tendrán las competencias que expresamente les reconocen los artículos 42, 62 y 44 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Mejoras Sociales

Artículo 45º. Prestaciones complementarias IT

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

a) En caso de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100% desde el primer día.

b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% en caso de hospitalización y/o reposo domiciliario por intervención quirúrgica, en cuyo caso, se acuerda un máximo de 21 días.

Artículo 46º. Contratación del seguro

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

En caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo incapacidad permanente total o gran invalidez, derivados de accidente laboral, enfermedad común o accidente no laboral, incluidos los ocurridos «in itinere», que garantice la percepción de las cantidades que figuran en la tabla salarial anexa.

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

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

Artículo 47º. Indemnización por cese voluntario

Aquellos trabajadores y trabajadoras que voluntariamente cesen en la empresa, siempre que tengan una antigüedad de, al menos 12 años en la empresa y 60 o más años de edad, se les indemnizará como compensación a los servicios prestados con arreglo a la escala que figura en la tabla salarial anexa.

CAPÍTULO IX

Procedimientos de Solución de Conflictos Laborales

Artículo 48º. Sistema de resolución de conflictos colectivos laborales de Andalucía

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

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

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: Clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de

superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales,

CAPÍTULO X

Clasificación Profesional

Artículo 49º. Clasificación Profesional

Las clasificaciones de personal que se establecen en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos y niveles salariales enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

La Comisión Paritaria procederá a analizar el contenido del Acuerdo Marco en materia de derogación de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de Panadería, y estudiará la posibilidad de adaptar la actual Clasificación profesional a la establecida en éste, en el caso de que existan vacíos normativos no cubiertos por la actual Clasificación recogida en el Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XI

Comisión Paritaria

Artículo 50º. Comisión Paritaria

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

-Parte Empresarial:

AFEPANCOR, domicilio, Jardines Virgen de la Estrella nº 1.

-Parte Social:

UGT, domicilio Avenida Agrupación Córdoba s/n.

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

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

1. Mantener el nivel de empleo en el sector.

2. Participar en la toma de decisiones que puedan afectar a la economía local y provincial en lo referente a este sector de actividad.

3. Favorecer la política de creación de empleo a través de las posibles alternativas que se habrán de elaborar al efecto.

4. Intervenir con carácter mediador, en cuantas situaciones se presenten en el sector y que puedan afectar al volumen del empleo del mismo.

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

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 15 días una vez se proponga su celebración por cualquiera de las partes o por algún interesado que desee dirigirse a la misma para la resolución de dudas o consultas.

CAPÍTULO XII

Otras Cláusulas

Artículo 51º. Liquidaciones

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

Artículo 52º. Conservación del equipo mecánico

Todo trabajador y trabajadora responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá la obligación durante la jornada laboral y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación y de las operaciones elementales de mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir las responsabilidades disciplinarias correspondientes en caso contrario.

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

Artículo 53º. Racionalización

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

Artículo 54º. Absentismo

En los supuestos de ausencias injustificadas al trabajo, y sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran derivarse de dicha conducta, de conformidad con la legislación vigente, el trabajador y trabajadora culpable de la misma, perderá

del importe de sus haberes la cantidad equivalente al salario hora profesional, multiplicado por el número de horas sin justificar.

Artículo 55º. Retirada del permiso de conducir

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Sector de Confeiterías

En caso de que el sector de confitería acepte su inclusión en el presente convenio colectivo, este se modificará incluyendo en su ámbito funcional al sector de confiterías.

Segunda. Desconexión digital

Las personas trabajadoras tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

Tercera. Permiso por lactancia

El permiso por lactancia regulado en el artículo 37,4 del Estatuto de los Trabajadores se podrá acumular, si así se solicita, en jornadas completas equivalentes al referido permiso en periodos posteriores al descanso por maternidad/paternidad.

Nota: Cualquier error material o aritmético u omisión que se advierta en el contenido del presente Convenio, podrá ser corregido por la Comisión Paritaria, una vez se tenga conocimiento del mismo.

TABLA DE RETRIBUCIONES DURANTE 2023

GRUPOS PROFESIONALES	SAL. BASE 425 días	PLUS MECANIZ.	PLUS SEMIMEC.	HORAS EXTRAS MECANIZ.	HORAS EXTRAS SEMI- MEC.	HORAS EXTRAS RENDIM.
I. TÉCNICOS (SALARIO MES/ €)						
Jefe/a de Fabricación	1015,246			18,269		
Jefe/a de Taller Mecánico	995,938			17,533		
II. ADMINISTRATIVOS (SALARIO MES/€)						
Jefe/a de Oficina	1015,241			18,359		
Oficial Administrativo/a	924,225			16,698		
Auxiliar Administrativo/a	862,751			15,554		
III. ELABORACIÓN (SALARIO DÍA/€)						
a) Mecanizadas y semimecanizadas						
Ayudante encargado/a	29,236	5,744	4,275	18,269	16,977	
Amasador/a	29,236	5,744	4,305	18,461	17,158	
Ayudante amasador/a	28,866	5,671	4,275	18,137	16,934	
Mecánico/a 1.ª	29,179	5,744	4,305	18,390	17,098	
Mecánico/a 2.ª	28,852	5,671	4,260	18,166	16,934	
Mecánico/a 3.ª	28,628	5,671	4,230	18,719	16,786	
Peón	28,584	5,671	4,230	17,973	16,755	
b) A rendimiento						
Maestro/a encargado/a	29,932					16,107
Oficial de Pala	29,932					16,107
Oficial de Masa	28,880					15,659
Oficial de Mesa	28,450					15,437
Ayudante	28,256					15,318
IV. SERVIC. COMPLEMENT. (SALARIO DÍA/€)						
Mayordomo/a	28,508					15,257
Vendedor/a en establecimiento	28,139					15,257
Transportador/a de pan a despacho	28,508					15,448

Repartidor/a a domicilio	28,108	15,257
Limpiador/a (hora)	7,792	12,020
Aprendices	21,681	

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

Nota: En todo caso para cada trabajador/a la suma del salario base y los complementos salariales contenidos en las tablas salariales tendrán que alcanzar como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional. En caso contrario se incluirá un complemento salarial hasta alcanzar la citada cantidad

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

- Artículo 7.º Jornada de trabajo.
- Párrafo 4.º: 68,421€
- Artículo 8.º Horario de trabajo.
- Apartado A: 8,629€
- Artículo 19º. Complemento de mecanización y semimecanización.
- Párrafo 2.º: 51,164 €
- Artículo 22º. Incentivos por piezas menores.
- 0,00409
- Artículo 23º. Conceptos compensatorios.
- Apartado A: 4,722 €
- Apartado B: 3.069 €
- Apartado D: 96,244 €
- Artículo 24º. Complemento salarial para el personal administrativo.
- 2,739 €
- Artículo 25º. Complemento salarial para repartidores de pan a despacho.
- 2,739 €
- Artículo 27. Ropa de trabajo.
- Párrafo 2.º: 25,261 €
- Artículo 47º. Contratación del seguro.
- 16.092,286 €
- Artículo 48º. Indemnización por cese voluntario.
- A los 60 años: como mínimo 17.636,563€
- A los 61 años: como mínimo 13.226,806€
- A los 62 años: como mínimo 8.818,282€
- A los 63 años: como mínimo 6.613,713€
- A los 64 años: como mínimo 4.409,141€
- Cualquier error de cálculo numérico será corregido por la Comisión Paritaria.

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2023

	BASE	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
I. TÉCNICOS MESES (€)								
Jefe/a de Fabricación	1015,246	50,762	101,52464	203,049	304,574	406,099	507,623	609,148
Jefe/a de Taller Mecánico	995,938	49,797	99,593807	199,188	298,781	398,375	497,969	597,563
II. ADMINISTRATIVOS MESES (€)								
Jefe/a de Oficina	1015,241	50,762	101,524	203,048	304,572	406,096	507,621	609,145
Oficial Administrativo/a	924,225	46,211	92,423	184,845	277,268	369,690	462,113	554,535
Auxiliar Administrativo/a	862,751	43,138	86,275	172,550	258,825	345,100	431,375	517,650
III. ELABORACIÓN DÍAS (€)								
a) Mecanizadas y semimecanizadas								
Ayudante encargado/a	29,236	30,698	2,924	5,847	8,771	11,695	14,618	17,542
Amasador/a	29,236	30,698	2,924	5,847	8,771	11,695	14,618	17,542
Ayudante amasador/a	28,866	30,310	2,887	5,773	8,660	11,547	14,433	17,320
Mecánico/a 1.ª	29,179	30,638	2,918	5,836	8,754	11,672	14,589	17,507
Mecánico/a 2.ª	28,852	30,294	2,885	5,770	8,655	11,541	14,426	17,311
Mecánico/a 3.ª	28,628	30,059	2,863	5,726	8,588	11,451	14,314	17,177
Peón	28,584	30,013	2,858	5,717	8,575	11,434	14,292	17,150
b) A rendimiento								
Maestro/a encargado/a	29,202	1,460	2,920	5,840	8,760	11,681	14,601	17,521
Oficial de Pala	29,202	1,460	2,920	5,840	8,760	11,681	14,601	17,521
Oficial de Masa	28,175	1,409	2,818	5,635	8,453	11,270	14,088	16,905
Oficial de Mesa	27,756	1,388	2,776	5,551	8,327	11,102	13,878	16,654
Ayudante	27,567	1,378	2,757	5,513	8,270	11,027	13,783	16,540
IV. SERVIC. COMPLEMEN. DÍAS (€)								
Mayordomo/a	28,508	1,425	2,851	5,702	8,552	11,403	14,254	17,105
Vendedor/a en establecimiento	28,139	1,407	2,814	5,628	8,442	11,255	14,069	16,883
Transportador/a de pan a despacho	28,508	1,425	2,851	5,702	8,552	11,403	14,254	17,105
Repartidor/a a domicilio	28,108	1,405	2,811	5,622	8,432	11,243	14,054	16,865
Limpiador/a (hora)	7,792	0,390	0,779	1,558	2,338	3,117	3,896	4,675

Nota. Cualquier error de cálculo numérico será corregido.
Además de esta tabla, para la aplicación de la antigüedad habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el Artículo 14, (Complemento de Antigüedad).

TABLA DE RETRIBUCIONES DURANTE 2024

GRUPOS PROFESIONALES	SAL. BASE 425 días	PLUS MECANIZ.	PLUS SEMIMEC.	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS SEMI-	HORAS EXTRAS
----------------------	--------------------	---------------	---------------	--------------	--------------------	--------------

				MECANIZ.	MEC.	RENDIM.
I. TÉCNICOS (SALARIO MES/€)						
Jefe/a de Fabricación	1040,628			18,726		
Jefe/a de Taller Mecánico	1020,837			17,971		
II. ADMINISTRATIVOS (SALARIO MES/€)						
Jefe/a de Oficina	1040,622			18,8180		
Oficial Administrativo/a	947,331			17,1151		
Auxiliar Administrativo/a	884,320			15,9428		
III. ELABORACIÓN (SALARIO DÍA/€)						
a) Mecanizadas y semimecanizadas						
Ayudante encargado/a	29,967	5,888	4,382	18,726	17,401	
Amasador/a	29,967	5,888	4,413	18,923	17,587	
Ayudante amasador/a	29,588	5,813	4,382	18,591	17,357	
Mecánico/a 1.ª	29,908	5,888	4,413	18,850	17,526	
Mecánico/a 2.ª	29,573	5,813	4,367	18,620	17,357	
Mecánico/a 3.ª	29,344	5,813	4,336	19,187	17,205	
Peón	29,299	5,813	4,336	18,423	17,174	
b) A rendimiento						
Maestro/a encargado/a	30,680					16,510
Oficial de Pala	30,680					16,510
Oficial de Masa	29,602					16,051
Oficial de Mesa	29,161					15,823
Ayudante	28,962					15,701
IV. SERVIC. COMPLEMENT. (SALARIO DÍA/€)						
Mayordomo/a	29,220					15,638
Vendedor/a en establecimiento	28,842					15,638
Transportador/a de pan a despacho	29,220					15,835
Repartidor/a a domicilio	28,811					15,638
Limpiador/a (hora)	7,987					12,321
Aprendices	22,223					

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

Nota: En todo caso para cada trabajador/a la suma del salario base y los complementos salariales contenidos en las tablas salariales tendrán que alcanzar como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional. En caso contrario se incluirá un complemento salarial hasta alcanzar la citada cantidad

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

Artículo 7.º Jornada de trabajo.

Párrafo 4.º: 70,131€

Artículo 8.º Horario de trabajo.

Apartado A: 8,844€

Artículo 19º. Complemento de mecanización y semimecanización.

Párrafo 2.º: 52,443 €

Artículo 22º. Incentivos por piezas menores.

0,00419 €

Artículo 23º. Conceptos compensatorios.

Apartado A: 4,840 €

Apartado B: 3,145 €

Apartado D: 98,650 €

Artículo 24º. Complemento salarial para el personal administrativo.

2,807 €

Artículo 25º. Complemento salarial para repartidores de pan a despacho.

2,807 €

Artículo 27. Ropa de trabajo.

Párrafo 2.º: 25,892 €

Artículo 47º. Contratación del seguro.

16.494,593 €

Artículo 48º. Indemnización por cese voluntario.

A los 60 años: como mínimo 18.077,477€

A los 61 años: como mínimo 13.557,476€

A los 62 años: como mínimo 9.038,739€

A los 63 años: como mínimo 6.779,055€

A los 64 años: como mínimo 4.519,369€

Cualquier error de cálculo numérico será corregido por la Comisión Paritaria.

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2024

	BASE	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
I. TÉCNICOS MESES (€)								
Jefe/a de Fabricación	1040,628	52,031	104,0628	208,126	312,188	416,251	520,314	624,377
Jefe/a de Taller Mecánico	1020,837	51,042	102,0837	204,167	306,251	408,335	510,419	612,502
II. ADMINISTRATIVOS MESES (€)								
Jefe/a de Oficina	1040,622	52,031	104,062	208,124	312,187	416,249	520,311	624,373

Oficial Administrativo/a	947,331	47,367	94,733	189,466	284,199	378,932	473,666	568,399
Auxiliar Administrativo/a	884,320	44,216	88,432	176,864	265,296	353,728	442,160	530,592
III. ELABORACIÓN DÍAS (€)								
a) Mecanizadas y semimecanizadas								
Ayudante encargado/a	29,967	31,465	2,997	5,993	8,990	11,987	14,984	17,980
Amasador/a	29,967	31,465	2,997	5,993	8,990	11,987	14,984	17,980
Ayudante amasador/a	29,588	31,067	2,959	5,918	8,876	11,835	14,794	17,753
Mecánico/a 1.ª	29,908	31,403	2,991	5,982	8,972	11,963	14,954	17,945
Mecánico/a 2.ª	29,573	31,052	2,957	5,915	8,872	11,829	14,787	17,744
Mecánico/a 3.ª	29,344	30,811	2,934	5,869	8,803	11,738	14,672	17,606
Peón	29,299	30,764	2,930	5,860	8,790	11,720	14,650	17,579
b) A rendimiento								
Maestro/a encargado/a	30,680	1,534	3,068	6,136	9,204	12,272	15,340	18,408
Oficial de Pala	30,680	1,534	3,068	6,136	9,204	12,272	15,340	18,408
Oficial de Masa	29,602	1,480	2,960	5,920	8,881	11,841	14,801	17,761
Oficial de Mesa	29,161	1,458	2,916	5,832	8,748	11,664	14,581	17,497
Ayudante	28,962	1,448	2,896	5,792	8,689	11,585	14,481	17,377
IV. SERVIC. COMPLEMEN. DÍAS (€)								
Mayordomo/a	29,220	1,461	2,922	5,844	8,766	11,688	14,610	17,532
Vendedor/a en establecimiento	28,842	1,442	2,884	5,768	8,653	11,537	14,421	17,305
Transportador/a de pan a despacho	29,220	1,461	2,922	5,844	8,766	11,688	14,610	17,532
Repartidor/a a domicilio	28,811	1,441	2,881	5,762	8,643	11,524	14,406	17,287
Limpiador/a (hora)	7,987	0,399	0,799	1,597	2,396	3,195	3,994	4,792

Nota. Cualquier error de cálculo numérico será corregido.

Además de esta tabla, para la aplicación de la antigüedad habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el Artículo 14, (Complemento de Antigüedad).

TABLA DE RETRIBUCIONES DURANTE 2025

GRUPOS PROFESIONALES	SAL. BASE 425 días	PLUS MECANIZ.	PLUS SEMIMEC.	HORAS EXTRAS MECANIZ.	HORAS EXTRAS SEMI-MEC.	HORAS EXTRAS RENDIM.
I. TÉCNICOS (SALARIO MES/€)						
Jefe/a de Fabricación	1056,237			19,007		
Jefe/a de Taller Mecánico	1036,149			18,241		
II. ADMINISTRATIVOS (SALARIO MES/€)						
Jefe/a de Oficina	1056,231			19,1002		
Oficial Administrativo/a	961,541			17,3718		
Auxiliar Administrativo/a	897,584			16,1819		
III. ELABORACIÓN (SALARIO DÍA/€)						
a) Mecanizadas y semimecanizadas						
Ayudante encargado/a	30,417	5,976	4,448	19,007	17,662	
Amasador/a	30,417	5,976	4,479	19,207	17,850	
Ayudante amasador/a	30,032	5,900	4,448	18,870	17,618	
Mecánico/a 1.ª	30,357	5,976	4,479	19,133	17,788	
Mecánico/a 2.ª	30,017	5,900	4,432	18,899	17,618	
Mecánico/a 3.ª	29,784	5,900	4,401	19,474	17,463	
Peón	29,738	5,900	4,401	18,699	17,432	
b) A rendimiento						
Maestro/a encargado/a	31,140					16,757
Oficial de Pala	31,140					16,757
Oficial de Masa	30,046					16,292
Oficial de Mesa	29,599					16,060
Ayudante	29,397					15,936
IV. SERVIC. COMPLEMENT. (SALARIO DÍA/€)						
Mayordomo/a	29,659					15,873
Vendedor/a en establecimiento	29,275					15,873
Transportador/a de pan a despacho	29,659					16,072
Repartidor/a a domicilio	29,243					15,873
Limpiador/a (hora)	8,107					12,505
Aprendices	22,556					

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

Nota: En todo caso para cada trabajador/a la suma del salario base y los complementos salariales contenidos en las tablas salariales tendrán que alcanzar como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional. En caso contrario se incluirá un complemento salarial hasta alcanzar la citada cantidad

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

Artículo 7.º Jornada de trabajo.
 Párrafo 4.º: 71,182€
 Artículo 8.º Horario de trabajo.
 Apartado A: 8,976€
 Artículo 19º. Complemento de mecanización y semimecanización.
 Párrafo 2.º: 53,754 €
 Artículo 22º. Incentivos por piezas menores.
 0,00425 €
 Artículo 23º. Conceptos compensatorios.
 Apartado A: 4,913 €
 Apartado B: 3.192 €
 Apartado D: 100.129 €
 Artículo 24º. Complemento salarial para el personal administrativo.
 2,849 €
 Artículo 25º. Complemento salarial para repartidores de pan a despacho.
 2,849 €
 Artículo 27. Ropa de trabajo.
 Párrafo 2.º: 26,280 €
 Artículo 47º. Contratación del seguro.
 16.742,011€
 Artículo 48º. Indemnización por cese voluntario.
 A los 60 años: como mínimo 18.348,639€
 A los 61 años: como mínimo 13.760,838€
 A los 62 años: como mínimo 9.174,32€
 A los 63 años: como mínimo 6.880,740€
 A los 64 años: como mínimo 4.587,159€
 Cualquier error de cálculo numérico será corregido por la Comisión Paritaria.

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2025

	BASE	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
I. TÉCNICOS MESES (€)								
Jefe/a de Fabricación	1056,237	52,812	105,62369	211,247	316,871	422,495	528,118	633,742
Jefe/a de Taller Mecánico	1036,149	51,807	103,61491	207,230	310,845	414,460	518,075	621,689
II. ADMINISTRATIVOS MESES (€)								
Jefe/a de Oficina	1056,231	52,812	105,623	211,246	316,869	422,493	528,116	633,739
Oficial Administrativo/a	961,541	48,077	96,154	192,308	288,462	384,616	480,770	576,924
Auxiliar Administrativo/a	897,584	44,879	89,758	179,517	269,275	359,034	448,792	538,551
III. ELABORACIÓN DÍAS (€)								
a) Mecanizadas y semimecanizadas								
Ayudante encargado/a	30,417	31,938	3,042	6,083	9,125	12,167	15,208	18,250
Amasador/a	30,417	31,938	3,042	6,083	9,125	12,167	15,208	18,250
Ayudante amasador/a	30,032	31,533	3,003	6,006	9,010	12,013	15,016	18,019
Mecánico/a 1.ª	30,357	31,875	3,036	6,071	9,107	12,143	15,178	18,214
Mecánico/a 2.ª	30,017	31,517	3,002	6,003	9,005	12,007	15,008	18,010
Mecánico/a 3.ª	29,784	31,273	2,978	5,957	8,935	11,913	14,892	17,870
Peón	29,738	31,225	2,974	5,948	8,921	11,895	14,869	17,843
b) A rendimiento								
Maestro/a encargado/a	31,140	1,557	3,114	6,228	9,342	12,456	15,570	18,684
Oficial de Pala	31,140	1,557	3,114	6,228	9,342	12,456	15,570	18,684
Oficial de Masa	30,046	1,502	3,005	6,009	9,014	12,018	15,023	18,028
Oficial de Mesa	29,599	1,480	2,960	5,920	8,880	11,840	14,799	17,759
Ayudante	29,397	1,470	2,940	5,879	8,819	11,759	14,698	17,638
IV. SERVIC. COMPLEMEN. DÍAS (€)								
Mayordomo/a	29,659	1,483	2,966	5,932	8,898	11,863	14,829	17,795
Vendedor/a en establecimiento	29,275	1,464	2,927	5,855	8,782	11,710	14,637	17,565
Transportador/a de pan a despacho	29,659	1,483	2,966	5,932	8,898	11,863	14,829	17,795
Repartidor/a a domicilio	29,243	1,462	2,924	5,849	8,773	11,697	14,622	17,546
Limpiador/a (hora)	8,107	0,405	0,811	1,621	2,432	3,243	4,053	4,864

Nota. Cualquier error de cálculo numérico será corregido.

Además de esta tabla, para la aplicación de la antigüedad habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 14, (Complemento de Antigüedad).

Hay varias firmas ilegibles.