

## JUNTA DE ANDALUCIA

### Consejería de Empleo, Empresa y Comercio Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 559/2017

Convenio o Acuerdo: Pan Recor S.A.

Expediente: 14/01/0019/2017

Fecha: 14/02/2017

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Jesús Mariano Tallón Jiménez

Código 14103362012017

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Panaderías Reunidas Cordobesas (Pan Recor S.A.)", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en 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, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### 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.

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

En Córdoba, siendo las 11 horas del día 16 de enero de 2017, se reúnen los señores relacionados a continuación, miembros de la Comisión Negociadora Convenio de Empresa, en el domicilio de la empresa Pan Recor S.A., sito en el Polígono de las Quemadas parcela 88 en Córdoba.

Asistentes:

POR PAN RECOR:

Don José María Roldán Prieto y doña Mercedes Bello Giménez.

POR CCOO:

Don Joaquín García Porcuna.

POR UGT:

Don Carlos Chacón Bancalero, don Miguel Sánchez Escribano y don Rafael Antonio Martínez Ramírez.

POR INDEPENDIENTE:

Don Joaquín García Sanz.

Abierta la sesión, ambas partes, manifiestan haber alcanzado un acuerdo y en base a la recíproca capacidad para negociar que ostentan, proceden a la firma del convenio de empresa. En base a lo expuesto las partes firmantes alcanzan los siguientes

Acuerdos:

Primero: Aprobar el texto del Convenio de Empresa para los años 2017 a 2019, 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 y autorizar a la empresa para la inscripción del presente acuerdo.

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

Por Panaderías Reunidas Cordobesas, firmas ilegibles. Por CCOO, firmas ilegibles. Por UGT, firmas ilegibles.

POR LA EMPRESA

Don José María Roldán Prieto Doña Mercedes Bello Gimenez.

GERENTE PRESIDENTA CONSEJO ADMON.

POR EL COMITÉ.

Don Joaquín García Porcuna Don Carlos Chacón Bancalero

Por CCOO. Por UGT.

Miguel Sanchez Escribano Rafael Antonio Martinez Ramirez

Por UGT. Por UGT.

Joaquín Garcia Sanz

Por independiente

CONVENIO DE EMPRESA DE PANADERIAS REUNIDAS  
CORDOBESAS PARA LOS AÑOS 2017-2019

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Panaderías Reunidas Cordobesas S.A. dedicada a la fabricación de pan, y los trabajadores que prestan sus servicios a ella.

#### Artículo 2. Vigencia y duración

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, contando a partir del 1 de enero de 2017, y por tanto el mismo terminara el 31 de diciembre de 2019.

No obstante 30 días antes de su fin se celebrará negociaciones para ver si conviene en ese momento su prórroga.

Si al día 31/12/2019 no hubiera acuerdo se aplicará el Convenio Provincial.

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.

Los efectos económicos del presente convenio de empresa tendrán lugar desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

#### Artículo 3. 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 4. Derecho supletorio

En todo lo no previsto por este Convenio, regirá la normativa legal del estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 5. Jornada de trabajo

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 la empresa 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 los días 24 y 31 de diciembre y Viernes Santo, y los máximos legales establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, garantizando el descanso semanal independiente del domingo al perso-

nal de fabricación.

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 7 horas y un mínimo de 3 horas. La retribución de éste tendrá un valor de 85,25 euros. Anualmente las empresas elaborarán un calendario laboral, que debe ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo según el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 6. Horario de trabajo**

A) En los casos que previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras, y por necesidad del mejor servicio a los consumidores y consumidoras, la jornada comenzase antes de las 4:00 de la mañana o después de las 19:00, dicho comienzo anticipado se abonará con la cantidad de 6,70 euros.

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

C) Una vez establecido el pacto, la empresa de conformidad con las necesidades de la misma, 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 la tabla salarial, se abonará por día realmente trabajado.

#### **Artículo 7. 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.

#### **Artículo 8. 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 categorías profesionales, siendo vigentes las tablas salariales anexas durante toda la vigencia del convenio sin ninguna variación.

#### **Artículo 9. 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 no hubieran generado antigüedad, generarán ésta hasta un máximo del 20% del salario base correspondiente, computándose la misma a razón del 1% anual.

Los trabajadores y trabajadoras actualmente fijos 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 ó 60% respectivamente de su salario base correspondiente. Una vez alcanzado el tramo en cuestión, la cantidad económica que se perciba será trasladada a un concepto personal denominado "antigüedad consolidada".

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

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

#### **Artículo 10. 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 en el caso de que la empresa decidiera no prorratearlas se abonarán en agosto y diciembre respectivamente.

Con la finalidad de dar cumplimiento al acuerdo de inaplicación salarial firmado entre la empresa y el comité de empresa de fecha 18/08/2015, el pago de la paga extraordinaria prevista para diciembre de 2016 se realizará prorrateado a lo largo del año 2017 (en doce mensualidades), de forma y manera que sólo en el ejercicio 2017 todos los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias prorrateadas.

#### **Artículo 11. 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 12. Incentivos por piezas menores (Plus Convenio)**

Se establece un plus para el personal de fabricación consistente en 0,9 euros por día realmente trabajado (aproximadamente 20 euros/mes).

#### **Artículo 13. Complemento de Mecanización**

El citado personal recibirá por este concepto la cantidad que para cada categoría profesional se especifica en la tabla salarial anexa, incluidas las vacaciones.

#### **Artículo 14. Conceptos compensatorios**

A. Para suplir los gastos ocasionados por el transporte que hay que recorrer para acudir al trabajo, todo trabajador con independencia de su categoría profesional percibirá con carácter extrasalarial la cantidad de 3,167 euros. Dicha compensación extrasalarial se percibirá por día realmente trabajado.

B. Los transportadores y transportadoras de pan a despachos de las empresa, a aquellos que la empresa les indique que se dediquen al cobro de facturas de clientes, percibirán en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 2,5 euros. Dicha compensación extrasalarial se percibirá por día realmente trabajado.

#### **Artículo 15. 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 tra-

bajadores y trabajadoras, dichas horas extraordinarias se abonarán a razón de 11,35 euros o se compensarán con tiempo de descanso equivalente a 1,5 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 16. Vacaciones**

El período anual de vacaciones será de 25 días laborables para la jornada de lunes a sábado 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, siempre y cuando el trabajador o trabajadora desarrolle su jornada laboral de lunes a sábado. 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.

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 17. 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 en los casos de nacimiento de hijo/hija, adopción o acogimiento de menores (según lo dispuesto en la Ley 39/1999, de medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral) u hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y primer y segundo grado de afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador y trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 5 días, en los casos de hospitalización (padres/madres, abuelos/abuelas, hijos/hijas y nietos/nietas propios).
- C) 2 días por traslado del domicilio habitual.
- D) 2 días anuales por asuntos propios.
- E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, político y sindical, posteriormente justificado.
- F) Por el tiempo necesario para exámenes, incluido el que debe darse para la obtención del carné de conducir.
- G) En los demás casos que contemplen la legislación laboral.

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 18. 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 ostentara 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 19. 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.

#### **Artículo 20. 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 25 euros.

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.

#### **Artículo 21. 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 22. 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 23. 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.

#### **Artículo 24. 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, 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 62 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 25. 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 26. 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, incluidos los ocurridos «in itinere», que garantice la percepción de 15.342,609 euros.

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 27. 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 éstos puedan examinarlas y ser aclaradas y rectificadas las posibles diferencias antes del momento del pago.

#### **Artículo 28. 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 29. 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 30. 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 31. 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 32. 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, calculándose con la fórmula que establecía para este concepto el derogado Decreto de 17 de agosto de 1973, multiplicado por el número de horas sin justificar.

#### **Artículo 33. 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 63 o más años de edad, se les indemnizará como compensación a los servicios prestados con arreglo a la siguiente escala:

A los 63 años: 5.000 euros.

A los 64 años: 3.000 euros.

En cualquier caso se establecerá un calendario de pagos para el abono de dicha cantidad que podrá oscilar entre 12 y 16 mensualidades.

#### **Artículo 34. Retirada del permiso de conducir**

En los supuestos de que un trabajador o trabajadora necesite estar en posesión del carné 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.

#### **Artículo 35. Fomento de la contratación indefinida**

El contrato de fomento de la contratación indefinida se regirá por lo establecido en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

#### **Artículo 36. 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, en el caso de que el festivo caiga en el momento que el trabajador está de vacaciones, este festivo se compensará con otro día de descanso, o en su defecto se abonará económicamente como si de días trabajados se tratara a todos sus efectos. 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, éste 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 a razón de 45 euros para el personal que tenga comienzo anticipado y 41 euros para el resto de personal de fabricación, o bien por negociar con la empresa una fecha para su disfrute.

**Artículo 37. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía**

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

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecta a los trabajadores/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, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

#### Artículo 38. Categorías profesionales

Las clasificaciones de personal son las que se establecen en el presente Convenio.

#### Artículo 39. 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:

Pan Recor S.A.

Parte Social:

UGT, domicilio Avenida Agrupación Córdoba, s/n.

CC.OO., domicilio, avenida del Gran Capitán, 12-1.ª pl.

Delegados independientes.

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 tres objetivos y actuaciones concretas:

1. Mantener el nivel de empleo en el sector.

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

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

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

Como medida auxiliar, se concluirá un Libro Blanco sobre la prevención de riesgos profesionales del sector y su incidencia en la salud laboral, recogiendo cuantas propuestas, comunes o diferentes, sobre medidas a introducir a través de los Convenios Colectivos y acciones concretas a realizar en temas de formación y

prevención de riesgos profesionales.

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

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 7 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.

#### Artículo 40. 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.

#### TABLA DE RETRIBUCIONES DESDE LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO Y DURANTE 2017, 2018, 2019 y 2020

Categorías	Sal. Base 425 días	Plus Mecaniz.	Plus com. anticipado
<b>I. Técnicos meses</b>			
Jefe de Fábrica	925	4,5	6,7
Jefe de Fabricación Cocido	741	4,5	6,7
Jefe de Fabricación Precocido	741	4,5	6,7
Jefe de Ventas	741		
Jefe de Taller Mecánico	741	4,5	6,7
<b>II. Administrativos meses</b>			
Financiero	925		
Contable	700		
Oficial Administrativo	675		
Auxiliar Administrativo	630		
Comercial	700		
Calidad	700		
<b>III. Mecánicos meses</b>			
Mecánico 1.ª	21,3	4,0	5,0
Ayudante a Mecánico	20,0	1,0	4,0
<b>IV. Elaboración días</b>			
<b>a) Mecanizadas y Semimecaniz. de Cocido</b>			
Ayudante Encargado	22,0	4,2	6,7
Amasador	21,5	4,0	6,7
Ayudante Amasador	21,1	3,9	6,7
Cocedor	21,4	3,9	6,7
Peón Cocido	20,9	3,9	6,7
Ayudante Cocido	20,1	2,0	5,0
Encargado de Distribución	22,0	4,2	
<b>b) Mecanizadas y Semimecaniz. de Precocido</b>			
Encargado de Distribución	22,0	4,2	
Encargado de Cámara	21,5	4,2	
Ayudante Encargado	22,0	4,1	6,7

Amasador	21,5	4,0	6,7
Ayudante Amasador	21,1	3,9	6,7
Cocedor	21,4	3,9	6,7
Peón Congelado	20,9	3,9	6,7
Ayudante Congelado	20,1	2,0	5,0
IV. Servic. Complement. días			
Peón de Distribución	20,1	2,0	5,0
Ayudante	20,0		
Transportador de Pan a Despacho	21,0		
Repartidor a Domicilio	20,5		
Limpiador/a (hora)	5,7		
Aprendices	16,0		

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

#### OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

##### **Artículo 5. Jornada de trabajo**

Párrafo 4º: 85.25

##### **Artículo 12. Incentivos piezas menores**

Párrafo 4º: 0.90

##### **Artículo 14. Conceptos compensatorios**

Apartado A: 3,167

Apartado B: 2,5

##### **Artículo 15 Horas Extraordinarias**

Párrafo B: 11,35

##### **Artículo 20. Ropa de trabajo**

Párrafo 2º: 25,00

##### **Artículo 25. Contratación del seguro**

15.342,609

- Esta tabla se aplicará a partir del 01/01/2017

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

Siendo las 12:00 horas concluye la negociación con acuerdo firmando todas las partes en conformidad.

Por la Empresa: Don José María Roldán Prieto, Gerente. Doña Mercedes Bello Jiménez, Presidenta Consejo Admón.

Por el Comité: Don Joaquín García Porcuna, por CC.OO. Don Carlos Chacón Bancalero, don Miguel Sánchez Escribano y don Rafael Antonio Martínez Ramírez, por UGT. Don Joaquín García Sanz, por Independiente.