

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 1.050/2024

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0054/2024

Código de Convenio: 14000055011981

Visto el Texto del Acuerdo de fecha 21 de marzo de 2024, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de las Industrias Panificadoras de Córdoba y su Provincia para los años 2023 a 2025, mediante el que se corrigen errores materiales contenidos en los artículos 10 y 32 del Convenio Colectivo, incorporando la nueva redacción de los mismos, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido 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, 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 Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 de 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, 22 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE CÓRDOBA.

En Córdoba, siendo las diecisiete horas del día 21 de marzo del año 2024, se reúnen los señores y señoras relacionados, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Panadería de Córdoba, en el domicilio social de la Confederación de Empresarios de Córdoba (CECO),

ASISTENTES:

-POR AFEPANCOR:

Don Aurelio Gómez LLamas.

Don José Luis Ortiz Romero.

Don Juan Gómez del Pino.

Doña María Dolores Córdoba Mellado

-Asesor:

Don Antonio Arroyo Díaz.

-POR UGT.

Don Miguel Ángel Carrasco

Don Antonio Lopera Ordoñez.

Abierta la sesión se explica que se convoca la presente Comisión Paritaria a petición de UGT al haberse detectado errores materiales en la plasmación del texto del Convenio colectivo 2023-2025 que se proceden a corregir.

De esta manera, los artículos 10 y 32 del Convenio Colectivo de Panadería de Córdoba 2023-2025 quedan redactados con el siguiente literal:

“Artículo 10º. 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) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

B bis) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

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) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

H) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso cotiza a efectos de la S.S., pero no es retribuido. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

l) En los demás casos que contemplen 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Excedencia por cuidado de familiar. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años 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 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. Si alguna de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, en el momento del llamamiento y reincorporación, está en situación de incapacidad temporal (IT), nacimiento de menor, riesgo por embarazo o lactancia, excedencia por cuidado de hijos o personas dependientes o víctimas de violencia de género, la empresa deberá darle de alta en la seguridad social, aunque continuará en situación de incapacidad temporal o disfrutando de la prestación por nacimiento de menor u otras similares. Cuando la persona trabajadora deja de estar en alguna de las situaciones mencionadas, se reincorpora al trabajo, de forma que no se vea perjudicada por haber estado en tales situaciones.

7. 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.

8. 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.

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

10. 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.

11. 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.

12. 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.

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

Se acuerda autorizar a Antonio Arroyo Díaz para el registro del Acuerdo.

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

POR AFEPANCOR; POR UGT. Hay varias firmas ilegibles.
