



## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

#### ANUNCIO

Visto: El texto del Convenio Colectivo de “Industrias de Panadería”, con código de convenio 02000175011981, para el período 1/1/2014 al 31/12/2016 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en los artículos 3.d) y 13.2 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

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

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de empresa “Industrias de Panadería”, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

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

#### **Convenio Colectivo del sector de “Industrias de Panadería” de Albacete 2014-2016**

##### Artículo 1. Partes signatarias

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

##### Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

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

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

##### Artículo 3. Ámbito personal

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

##### Artículo 4. Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio comprenderá desde el 1 enero de 2014 hasta el 31 diciembre de 2016.

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

##### Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

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

##### Artículo 6. Compensación y absorción

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

##### Artículo 7. Clasificación profesional

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



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

Grupo I. Técnicos. Este grupo I estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Jefe de fabricación y Jefe de taller mecánico.

Grupo II. Administrativos. Este grupo II estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Jefe de oficina y contabilidad, Oficial administrativo y Auxiliar de oficina.

Grupo III-A. Obreros industrias mecanizadas. Este grupo III-A estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Ayudante encargado, Amasador, Ayudante amasador, Oficial, Especialista, Fogonero, Gasta, Engrasador, Mecánico de primera, Mecánico de segunda, Mecánico de tercera y Peón.

Grupo III-B. Obreros restantes panaderías. Este grupo III-B estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Maestro encargado, Oficial de pala, Oficial de masa, Oficial de mesa, Ayudante, Aprendiz de primer año y Aprendiz de segundo año.

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

#### Artículo 8. Jornada y horario

La jornada de trabajo para el personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales comenzando su distribución a las 4 de la mañana del lunes y finalizando a las 14 del sábado, sin poder superar cada jornada las 8 horas de trabajo quedando por tanto suprimidas las horas extraordinarias excepto en Feria, Navidad y Semana Santa.

#### Artículo 9. Descanso semanal

El descanso para todo el personal afectado por el presente Convenio será correlativo a partir del primer día de la semana, salvo que este sea festivo que será el siguiente comenzando dicho descanso por el maestro.

Asimismo los empresarios se comprometen y obligan a respetar el contenido del artículo 8 y en su autonomía podrán fijar su propia jornada y horario, sin obligar en ningún caso a los trabajadores excepto aquellos festivos que coincidan con feria y fiestas de la localidad respectiva.

#### Artículo 10. Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales al año retribuidas a razón del salario base más antigüedad si la hubiera.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

#### Artículo 11. Permisos y licencias retribuidas

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

– Por matrimonio, 15 días.

– Por nacimiento de hijos, 4 días naturales.

– Por cambio de domicilio, 2 días naturales.

– Por enfermedad con hospitalización, o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o familia hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 4 días. En estos casos habrá una ampliación de un día cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia.

– Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del ET.

#### Artículo 12. Festividad del patrón

El tercer jueves del mes de mayo se celebrará la festividad del patrón del gremio de panadería descansando todo el personal ese día realizando cocción doble el día anterior.

### Artículo 13. Retribuciones

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

- Salario base.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Retribuciones en especie.
- Plus para las industrias mecanizadas y semimecanizadas.
- Plus de productividad.
- Plus de asistencia.

### Artículo 14. Salario base

El salario base para cada una de las categorías profesionales en jornada normal de trabajo será el que figura en las tablas anexas al presente Convenio. En la fijación de dichas tablas salariales se ha tenido en cuenta la posible nocturnidad de la jornada laboral del sector. Quedando para 2014 las tablas salariales en las mismas cuantías que las definitivas de 2013, aumentando el 0,75 % en el período de enero a diciembre de 2015 y aumentando el 1 % en el período de enero a diciembre de 2016.

### Artículo 15. Antigüedad

Se estará respecto a la misma a lo establecido en el Acuerdo Marco para el sector aprobado el 30 de julio de 1998; consistiendo por tanto en dos bienios del 5 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100 calculados sobre el salario base de la categoría profesional que se ostente.

### Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

### Artículo 17. Promoción cultural

Con el fin de contribuir a la promoción y desarrollo cultural de los trabajadores afectados por este Convenio se establece un plus de naturaleza salarial en la cuantía de 10,49 € mensuales en 2014 y de 10,57 € mensuales en 2015 y de 10,67 € mensuales en 2016, que percibirán todos los trabajadores sin distinción de categorías profesionales. Asimismo se abonarán también en las pagas extraordinarias de San Honorato, julio y diciembre.

### Artículo 18. Retribuciones en especie

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

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

### Artículo 19. Industrias mecanizadas y semimecanizadas

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

### Artículo 20. Incentivos de productividad

En las industrias que no tengan la consideración de mecanizadas o semimecanizadas los trabajadores que presten servicios a las mismas percibirán un incentivo de productividad equivalente a 0,152 € en 2014, y a 0,153 € en 2015 y a 0,154 € en 2016, por kilo elaborado de harina que exceda de los 120 kilos por persona. Dicho plus se distribuirá a prorrata entre los trabajadores que participen en la elaboración.

### Artículo 21. Plus de asistencia

Los trabajadores percibirán además un plus de asistencia por el importe que aparece en las tablas anexas por día de asistencia real al trabajo para todas las categorías profesionales, salvo la de los aprendices, que será



de 1,71 € en 2014, 1,72 € en 2015 y 1,74 € en 2016. En los días de cocción doble se incrementará este plus 1,52 € en 2014, 1,53 € en 2015 y 1,55 € en 2016.

#### Artículo 22. Conservación del equipo mecánico

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

#### Artículo 23. Prestaciones complementarias a la Seguridad Social

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

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

#### Artículo 24. Jubilación

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

- Por jubilación voluntaria a los 60 años, siete mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años, seis mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años, tres mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años, dos mensualidades.

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

#### Artículo 25. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria que se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado así como la normativa del sector. Dicha Comisión estará formada por un número igual de representantes de la Central Sindical de CC. OO. y de la Patronal.

Sus funciones más importantes son:

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

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

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

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

#### Artículo 26. Cláusula de inaplicación

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

- a) Jornada de trabajo.



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

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

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

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

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

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

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

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

1.- Una memoria explicativa que contenga:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.
- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar, incluyendo un plan de viabilidad con las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados.
- f) Informe del posible impacto de las medidas propuestas en la evaluación de riesgos laborales así como, en su caso, las medidas preventivas a adoptar.
- h) En el supuesto de inaplicación de sistema de remuneración o cuantía salarial, en la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa.

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

De alcanzarse acuerdo este deberá:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 28. Contrato para la formación y el aprendizaje

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo, la utilización



del contrato para la formación y el aprendizaje en este Convenio, tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

En lo no previsto, se estará en lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo del contrato para la formación y el aprendizaje.

#### Artículo 29. Contrato en prácticas

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

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

La retribución será del 80 % y 90 % durante el primero y segundo año de vigencia del contrato respectivamente de la categoría en la que se puede realizar dicho contrato.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

En lo no previsto, se estará en lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo del contrato en prácticas.

#### Artículo 30. Contrato de duración determinada

Las empresas sujetas al ámbito personal, funcional y territorial del presente Convenio Colectivo podrán concertar con los trabajadores contratos de duración determinada al amparo de lo dispuesto legalmente, estableciendo como tiempo máximo de duración de estos el de 12 meses en un período de 18 meses y ello en concordancia con lo dispuesto en el artículo 15 b) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 31. Formación continua

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

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

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

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

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

#### Artículo 32. Salud laboral

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

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

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

- De 31 a 100 trabajadores: 2 delegados de prevención (cada 50).



- De 101 a 300 trabajadores: 3 delegados de prevención (cada 100).
- De 301 a 600 trabajadores: 4 delegados de prevención (cada 150).
- De 601 a 1.000 trabajadores: 5 delegados de prevención (cada 200).
- De 1.001 a 1.500 trabajadores: 6 delegados de prevención (cada 250).
- De 1.501 a 2.100 trabajadores: 7 delegados de prevención (cada 300).
- De 2.101 en adelante: 8 delegados de prevención, aumentando un delegado de prevención más cada mil trabajadores.

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

#### COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

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

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

#### FORMACIÓN

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

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

A los trabajadores de nuevo ingreso, se les deberá impartir dicho curso dentro de los tres meses siguientes al inicio de la actividad. Esto sin perjuicio de que sea informado de los riesgos de trabajo antes del inicio de la actividad.

#### RECONOCIMIENTO MÉDICO

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

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

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

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

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

#### ROPA DE TRABAJO

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

#### COMISIÓN PROVINCIAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORAL

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

Sus funciones serán las siguientes:

- Elaboración de catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
- Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector trimestralmente.

- Elaboración de un registro de los delegados de prevención y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.
- Seguimiento del cumplimiento de la Ley 31/95 (RCL 1995, 3053) en las empresas del sector.
- Realización de propuesta a las empresas y delegados de prevención.
- Estudio de las propuestas realizadas por los delegados de prevención en su empresa y que no hayan sido adoptadas.
- Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias.
- En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acorde a la legislación vigente y al presente Convenio.

#### CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

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

#### PUESTO DE TRABAJO CON ALTO RIESGO

En aquellos puestos de trabajo en los que se considere que existe un riesgo de consideración tanto de accidente como de enfermedad el empresario elaborará y entregará por escrito instrucciones y métodos de trabajo adecuados que disminuyan al máximo dicho riesgo.

Estos puestos serán propuestos por el delegado de prevención resolviendo la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en caso de discrepancia con el empresario.

#### Artículo 33. Empleo estable

Las empresas del sector tendrán solamente un trabajador eventual o temporal por cada tramo de cuatro trabajadores. Entre el inicio de un nuevo tramo y el final del mismo podrá contar con un eventual para dicho tramo sin necesidad de que esté completo.

Con carácter general se fomentará el empleo estable indefinido y solo se utilizará la fórmula anterior si los contratos eventuales se ajustan a la legislación vigente.

#### Artículo 34. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la Igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptara las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación:

#### Medidas referentes al acceso al empleo:

- a) En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
- b) Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

#### Medidas referentes a la contratación:

- a) No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

a) La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

b) El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Medidas de Igualdad:

a) Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

b) El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la empresa se establecen las siguientes medidas:

a) Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

b) Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

c) Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual o por razón de sexo ante el jefe inmediatamente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.



Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas. Se considerarán como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La regulación de este protocolo de actuación no impide a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo negociar otras medidas, procedimientos o protocolos concretos a emplear de modo interno en esta materia. Ante la ausencia de un protocolo de actuación en los casos acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicará el presente.

**Artículo 35. Derecho supletorio**

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

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 1.**

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

Tanto si se supera la jornada máxima establecida como si se trabaja en domingos, ya que esto supondría no solo un incumplimiento ilegal sino también un grave daño para el conjunto del sector, de observar y detectar irregularidades en estas materias la citada comisión se reservará las acciones legales que correspondan en cada caso.

**ANEXO I.– TABLAS SALARIALES 2014, 2015, 2016**

<b>Tablas salariales del C. Colectivo de Panadería 1 de enero al 31 de diciembre de 2014</b>	
<b>Grupos profesionales</b>	<b>Euros/mes</b>
<b>Grupo profesional I: Técnicos</b>	
Jefe de fabricación	1.055,82 €
Jefe de taller mecánico	1.033,93 €
<b>Grupo profesional II: Administrativo</b>	
Jefe de oficina y contabilidad	1.055,82 €
Oficial administrativo	967,65 €
Auxiliar de oficina	909,41 €
<b>Grupo profesional III-A: Obreros industrias mecanizadas</b>	
	<b>Euros/día</b>
Ayudante encargado	31,06 €
Amasador	31,31 €
Ayudante amasador	30,94 €
Oficial	30,94 €
Especialista	30,94 €
Fogonero	30,94 €
Gasista	30,94 €
Engrasador	30,94 €
Mecánico de primera	31,26 €
Mecánico de segunda	30,94 €
Mecánico de tercera	30,75 €
Peón	30,32 €



<b>Grupo profesional III-B: Obreros restantes panaderías</b>	
Maestro encargado	32,11 €
Oficial de pala	31,99 €
Oficial de masa	31,26 €
Oficial de mesa	30,87 €
Ayudante	30,23 €
Aprendiz de primer año	22,28 €
Aprendiz de segundo año	24,33 €
<b>Grupo profesional IV: Servicios</b>	
Mayordomo	31,02 €
Chófer	33,42 €
Vendedor establecimiento	29,72 €
Transportador de pan o despacho	29,68 €
Plus cultural	10,49 €
Plus de asistencia	3,11 €
Aprendices	1,71 €
Días dobles	1,52 €
En especie kg pan	1,18 €
Productividad	0,152 €

<b>Tablas salariales del C. Colectivo de Panadería 1 de enero al 31 de diciembre de 2015 Aumento salarial del 0,75 % sobre 2014</b>	
<b>Grupos profesionales</b>	<b>Euros/mes</b>
<b>Grupo profesional I: Técnicos</b>	
Jefe de fabricación	1.063,73 €
Jefe de taller mecánico	1.041,69 €
<b>Grupo profesional II: Administrativo</b>	
Jefe de oficina y contabilidad	1.063,73 €
Oficial administrativo	974,91 €
Auxiliar de oficina	916,23 €
<b>Grupo profesional III-A: Obreros industrias mecanizadas</b>	
<b>Euros/día</b>	
Ayudante encargado	31,29 €
Amasador	31,54 €
Ayudante amasador	31,17 €
Oficial	31,17 €
Especialista	31,17 €
Fogonero	31,17 €
Gasista	31,17 €
Engrasador	31,17 €
Mecánico de primera	31,49 €
Mecánico de segunda	31,17 €



Mecánico de tercera	30,98 €
Peón	30,55 €
<b>Grupo profesional III-B: Obreros restantes panaderías</b>	
Maestro encargado	32,35 €
Oficial de pala	32,23 €
Oficial de masa	31,49 €
Oficial de mesa	31,10 €
Ayudante	30,45 €
Aprendiz de primer año	22,45 €
Aprendiz de segundo año	24,51 €
<b>Grupo profesional IV: Servicios</b>	
Mayordomo	31,25 €
Chófer	33,67 €
Vendedor establecimiento	29,95 €
Transportador de pan o despacho	29,90 €
Plus cultural	10,57 €
Plus de asistencia	3,13 €
Aprendices	1,72 €
Días dobles	1,53 €
En especie kg pan	1,19 €
Productividad	0,153 €

<b>Tablas salariales del C. Colectivo de Panadería</b>	
<b>1 de enero al 31 de diciembre de 2016</b>	
Aumento salarial del 1 % sobre 2015	
<b>Grupos profesionales</b>	<b>Euros/mes</b>
<b>Grupo profesional I: Técnicos</b>	
Jefe de fabricación	1.074,37 €
Jefe de taller mecánico	1.052,11 €
<b>Grupo profesional II: Administrativo</b>	
Jefe de oficina y contabilidad	1.074,37 €
Oficial administrativo	984,66 €
Auxiliar de oficina	925,40 €
<b>Grupo profesional III-A: Obreros industrias mecanizadas</b>	
	<b>Euros/día</b>
Ayudante encargado	31,61 €
Amasador	31,86 €
Ayudante amasador	31,48 €
Oficial	31,48 €
Especialista	31,48 €
Fogonero	31,48 €
Gasista	31,48 €
Engrasador	31,48 €



Mecánico de primera	31,81 €
Mecánico de segunda	31,48 €
Mecánico de tercera	31,29 €
Peón	30,85 €
<b>Grupo profesional III-B: Obreros restantes panaderías</b>	
Maestro encargado	32,68 €
Oficial de pala	32,55 €
Oficial de masa	31,81 €
Oficial de mesa	31,41 €
Ayudante	30,76 €
Aprendiz de primer año	22,67 €
Aprendiz de segundo año	24,76 €
<b>Grupo profesional IV: Servicios</b>	
Mayordomo	31,56 €
Chófer	34,01 €
Vendedor establecimiento	30,25 €
Transportador de pan o despacho	30,20 €
Plus cultural	10,67 €
Plus de asistencia	3,16 €
Aprendices	1,74 €
Días dobles	1,55 €
En especie kg pan	1,20 €
Productividad	0,154 €

El Director Provincial, Nicolás Merino Azorí.

25.011