Boletín Oficial de la provincia de Sevilla

Sábado 8 de abril de 2017 **Número 81**

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Industrias de Panaderías y Expendedurías de Pan.
Expediente: 41/01/0202Í2016.
Fecha: 21 de diciembre de 2016.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: Jorge Lacueva Muñoz.
Código 41002545011991.

Visto el Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Panadería y Expendedurías de Pan (código 41002545011991), suscrito por la Patronal Fepan y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2019.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 3 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria única del Decreto de la Presidenta 12)2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Panadería y Expendedurías de Pan (código 41002545011991), suscrito por la Patronal Fepan y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2019.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 21 de diciembre de 2016.—El Delegado Territorial Juan Borrego Romero.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SEVILLA DE PANADERÍA PARA LOS AÑOS 2015, 2016, 2017, 2018 Y 2019

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria a todas las empresas y establecimientos dedicados a la fabricación de pan de cualquier tipo, forma o especialidad y de bollería amparada por la licencia de la actividad, y sometida a la reglamentación técnico-sanitaria para la fabricación, circulación, comercio del pan y panes especiales, así como a las actividades comerciales, tanto al por mayor como al detalle, y a todos los establecimientos dedicados a la venta de pan en cualquier modalidad de despachos o tiendas en la provincia de Sevilla.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio comenzará su vigencia el 1 de enero de 2015, terminando su vigencia el 31 de diciembre del 2019.

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo para los años 2015 y 2016 son las que vienen recogidas en las tablas Anexo núms. 1 y 2. La totalidad de las condiciones económicas del vigente convenio colectivo establecidas para los años 2015 y 2016, se incrementarán para las siguientes anualidades de su vigencia en los siguientes términos y condiciones:

Año 2017: IPC general resultante del año 2016 a 31 de diciembre de 2016 más un 0,5% de ese IPC.

Año 2018: IPC general resultante del año 2017 a 31 de diciembre de 2017 más un 0,75% de ese IPC.

Año 2019: IPC general resultante del año 2018 a 31 de diciembre de 2018 más un 1% de ese IPC.

El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado en su integridad tanto en el texto normativo como en las condiciones económicas a la finalización de su vigencia, hasta que se alcance un nuevo acuerdo y se pacte un nuevo convenio colectivo, y ello sin perjuicio de que haya sido previamente denunciado por alguna de las partes antes de la finalización de su vigencia.

Artículo 3. *Absorción y compensación.*

Las prestaciones y contraprestaciones recíprocas de todo tipo establecidas en este convenio, forman un todo homogéneo que no podrá aplicarse en parte, sino en su totalidad.

Absorberán y compensarán cualesquiera otras que estuvieran establecidas, y que vinieran aplicándose con anterioridad a este Convenio por pactos o acuerdos de cualquier naturaleza.

Si algún trabajador tuviera, en cómputo anual, mejores condiciones económicas que las pactadas en este convenio, podrá optar por continuar con su situación pactada quedando vinculado en lo normativo.

Cualquier modificación de las condiciones esenciales del contrato de trabajo introducidas por disposición de carácter general que supongan mejora a lo establecido en este Convenio, se integrará automáticamente en el mismo, acomodándose dentro de su cuerpo legal.

Artículo 4. *Retribuciones.*

A) Salarios. Los salarios del personal, según categorías se recogen en las tablas Anexo I (A y B) para el año 2015, y Anexo II (A y B) para el año 2016.

B) Plus de antigüedad. Los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo tendrán derecho a una promoción económica en función del tiempo trabajado en la empresa, que consistirá en un Plus de Antigüedad calculado en cuatro quinquenios. Cada quinquenio tendrá un valor del 5% del Salario Base de cada trabajador. Se establece un límite máximo que operará para cada trabajador, y en virtud del cual, ningún trabajador podrá percibir en concepto de Plus de Antigüedad una cantidad que supere el 20% de su Salario Base, o lo que es lo mismo, ningún trabajador podrá devengar un Plus de Antigüedad que supere cuatro quinquenios.

No obstante ello, aquéllos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo vinieran percibiendo cantidades superiores por este plus, consolidarán los importes como plus personal no absorbible ni compensable, al cual se repercutirán las subidas salariales que en cada caso se acuerden.

C) Retribución en especie. Todos los trabajadores afectados por este Convenio recibirán un kilogramo de pan diario en cualquiera de los formatos que se elaboren en la industria, y si tienen tres hijos o más percibirán 1,5 kilogramos de pan diario.

Se tendrá derecho a esta retribución aun en días festivos o vacaciones y en situación de Incapacidad Temporal, y el trabajador tendrá que recoger en todo caso el pan de las instalaciones de la industria.

D) Plus de transporte. Se establece un Plus de Transporte para todo el personal afectado por el Convenio, según tabla del Anexo I y Anexo II.

E) Nocturnidad. El trabajo contemplado en este Convenio es un trabajo en el que el salario se establece atendiendo al carácter nocturno que tiene por su propia naturaleza, aunque algunas de las empresas afectadas por este Convenio tengan establecidos sistemas de turno de forma que el personal trabaje parte del día y parte de la noche.

No obstante ello, para primar el mayor esfuerzo del trabajo nocturno, se establece que cada hora trabajada entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrá una compensación económica por las siguientes cantidades:

Años 2015 y 2016: 2,44 €/hora.

F) Plus de calidad y cantidad. El personal de fabricación y el conductor-repartidor, en las panaderías semimecanizadas, percibirán este Plus recogido en la tabla del Anexo I. Aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio vinieran percibiendo una cantidad superior a la establecida para este Plus, según anexo, por el concepto de Incentivos a la Producción y Piezas Pequeñas, tendrán derecho a optar por el percibo de la cantidad que venían cobrando, o por percibir la cantidad establecida por el nuevo Plus de Calidad y Cantidad.

G) Pagas extraordinarias. Se fijan tres pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas, que se abonarán los días 16 de mayo, 15 de julio y 20 de diciembre, calculándose a salario base más antigüedad. Las pagas extraordinarias se devengarán por años de servicio de fecha a fecha de cada vencimiento de las mismas.

H) Plus de trabajo en domingo. Se establece este nuevo Plus para todo el personal afectado por este convenio, que se abonará a razón de 1,65 €, para los años 2015 y 2016, por cada domingo efectivamente trabajado, procediéndose a su abono a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 5. *Jornada.*

Se establece una jornada anual de 1.793 horas de trabajo efectivo, que de acuerdo con las necesidades de cada empresa serán distribuidas por ésta, después de oír a la representación sindical si existiere, entre todos los días laborables del año, sin que en ningún caso la jornada ordinaria pueda exceder de 9 horas al día ni de 40 horas semanales. No obstante ello, por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá realizar una distribución de la jornada de trabajo distinta a la establecida en el presente Convenio, con respeto en todo caso del límite diario de 9 horas y el anual de 1.793 horas.

A estos efectos, las empresas deberán establecer al principio de cada año un calendario laboral, donde se recojan las jornadas de cada uno de los días y los días de descanso y vacaciones de todo el personal de su establecimiento.

Para confeccionar el calendario laboral se establecerá un período de consulta con los representantes sindicales, donde se procurará establecer el mayor número de días de descansos en domingos y festivos, estableciéndose como mínimo un domingo de descanso al mes.

Si se estableciera la necesidad de trabajar un día festivo nacional, autonómico local en la semana, el trabajador afectado disfrutará de un día de descanso compensatorio y percibirá una retribución complementaria de:

Años 2015 y 2016: 13,16 €/día.

En los supuestos en que existieran más de un festivo nacional, autonómico o local en la semana, sólo se contemplará un día de descanso aparte del domingo, y los trabajadores que trabajen el día festivo percibirán una retribución complementaria de:

Años 2015 y 2016: 13,16 €/día.

El otro día se compensará en descanso.

Artículo 6. *Tipos de panaderías.*

Se distinguen a efectos de este Convenio dos tipos de panaderías:

1. Panadería tradicional (anteriormente denominada a rendimiento). Son aquellas panaderías que no cuentan con la maquinaria ni medios técnicos adecuados para ser calificadas como semimecanizadas, desarrollándose la producción con mayor intervención manual.
2. Panadería semimecanizadas. Son aquellas panaderías que reúnen conjuntamente todos y cada uno de los siguientes elementos técnicos y maquinaria en su obrador, con independencia de su grado de utilización.
   - — Amasadora de sistema mecánico o semi-automática.
   - — Divisora pesadora automática, formadora y cinta de reposo de conducción de las piezas de unas a otras máquinas.
   - — Hornos de suelo móvil o bien hornos de sistemas automáticos o con alimentación de fuego directo.
   - — Cámaras de reposo o armarios de reposo o fermentación portátiles

Artículo 7. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias nunca tendrán carácter habitual, y por tanto sólo se efectuarán cuando existan circunstancias de acumulación de tareas, exceso de demanda o circunstancias de la producción.

Dichas horas extraordinarias tendrán el valor del 75% sobre la hora ordinaria, pudiendo ser compensadas en descanso en igual proporción por acuerdo entre ambas partes.

El cálculo de la hora ordinaria se realizará conforme a la siguiente regla:

$$\frac{\text{Salario base anual + Antigüedad + Pagas extras}}{\text{1.793 horas}}$$

Artículo 8. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales de 31 días naturales, que serán disfrutadas preferentemente en verano.

Las empresas, de acuerdo con el delegado de empresa, o personal en su caso, establecerán, junto al calendario de trabajo, el período de disfrute de vacaciones de cada trabajador, que podrá ser disfrutado en dos períodos, uno de quince y otro de dieciséis días, por necesidad de cualquiera de ambas partes y de mutuo acuerdo, procurando atender las necesidades del trabajador en cuanto sean compatibles con la empresa.

Durante el período de vacaciones los trabajadores serán retribuidos con salario, antigüedad, plus de calidad y cantidad o la cantidad consolidada equivalente, y el promedio de lo percibido en los tres meses anteriores por nocturnidad.

Artículo 9. *Licencias y permisos.*

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

a) Dieciocho días naturales en el caso de matrimonio.
b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entenderá a estos efectos parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad a las parejas de hecho debidamente inscritas en los Registros correspondientes.
   Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
c) Un día en el caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
d) Un día por boda, Primera Comunión o Bautizo de hijo.
e) Dos días por traslado de los domicilios habituales.
f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, político y sindical, posteriormente justificado.
g) Un día para realizar el examen del Carnet de Conducir.
h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
j) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
   Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
   La reducción de la jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
   La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
l) Para los supuestos de atención al cuidado de familiares, se estará al o dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y legislación de desarrollo.
m) En los demás casos no contemplados en el presente convenio colectivo, se estará lo previsto en la legislación vigente al respecto.

Artículo 10. *Gratificación por continuidad.*

Todo trabajador con más de sesenta años de edad, que antes de cumplir la edad legal de jubilación, cause baja definitiva en alguna de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, siempre que la causa de dicha baja no se deba a despido o muerte, percibirá por una sola vez, una gratificación por su continuidad dependiendo de los años de prestación de servicios, en las siguientes cuantías:

10 años: 4.000 €.
15 años: 5.500 €.
20 años: 7.000 €.
25 años: 8.000 €.
30 años: 9.900 €.

El percibo de la cantidad que corresponda, la percibirá el trabajador afectado en un período no superior a un mes desde que causará baja en la empresa. Las cantidades anteriormente relacionadas, se revalorizarán en cada año de vigencia con el mismo porcentaje que para la subida salarial se pacte.

Artículo 11. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a cobrar a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido de la Seguridad Social y hasta el 100% de su Base Reguladora en el supuesto de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día y hasta que se produzca el alta médica.

Los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a cobrar, a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido por la Seguridad Social y hasta el 75% de su base reguladora, en los supuestos de I.T. con baja médica por enfermedad común o accidente no laboral desde el cuarto día y hasta que se produzca el alta médica.

Los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a cobrar, a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido por la Seguridad Social y hasta el 100% de su base reguladora, en los supuestos de I.T. con baja medica por enfermedad común ó accidente no laboral desde el cuarto día y hasta que se produzca el alta medica, siempre que la baja médica traiga causa en un proceso de enfermedad o accidente, que haya precisado hospitalización por plazo superior a cuarenta y ocho horas.

Artículo 12. *Ropa de trabajo.*

Se entregará a cada trabajador anualmente dos camisas, dos pantalones, dos gorros, dos mandiles y zapatillas, que serán entregadas en dos veces, la primera antes del 30 de abril y la otra antes del 30 de septiembre del mismo año.

La conservación y limpieza del vestuario correrá por cuenta del trabajador. Asimismo, se declara obligatorio el uso del citado equipo.

Artículo 13. *Faltas y sanciones.*

1. Faltas. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los siguientes puntos, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

1.1. Faltas leves. Son Faltas Leves las de puntualidad al trabajo en breves espacios de tiempo. Las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo o limpieza. El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

1.2. Faltas graves. Son Faltas Graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros, subordinados, clientes y proveedores.

Simular la presencia de otro trabajador fichando por él. Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas inexistentes. En general, más de dos faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta grave la no-utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico-Sanitaria del Pan para el personal.

1.3. Faltas muy graves. Son Faltas Muy Graves la falta de puntualidad o de asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el período de un mes. El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros, subordinados, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas relacionadas con la empresa. La violación de secretos de la empresa. La embriaguez. El consumo de drogas. El acoso sexual. La inobservancia de las medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carencia del Carné de Manipulador de alimentos por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa. La reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.

Se considerará falta muy grave la no-utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico-Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasione sanción a la empresa.

2. Sanciones. Las sanciones que procederán imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

2.1. Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

2.2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

2.3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días y hasta sesenta. Despido.

Para los procedimientos sancionadores se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Prescripción. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo14. *Derechos sindicales.*

Además de los que previene el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a garantías sindicales, así como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, hacemos resaltar los siguientes puntos:

a) El reconocimiento de las empresas del sector de panadería, de que los sindicatos son los elementos básicos para interlocutor válido entre empresa y trabajador en el ámbito de las relaciones laborales.

b) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

c) Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

d) Los delegados de personal y miembros de comités de empresa dispondrán de los créditos horarios que marca el Estatuto de los Trabajadores.

— Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

— Desde 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

Los miembros del comité de empresa y en su caso, los delegados de personal podrán acumular las horas de los distintos miembros, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

En los casos de que los miembros del comité de empresa o delegados de personal estén compuestos por más de una central sindical, la acumulación será entre los componentes de dicha sección sindical.

e) Las empresas pondrán a disposición de los delegados de personal y miembros de comités de empresa un tablón de anuncios, donde éstos puedan fijar comunicaciones y anuncios de carácter sindical para su información.

f) Los trabajadores componentes de la Mesa Negociadora dispondrán de las horas necesarias para dicha negociación, y cuantas incidencias derivasen de las mismas.

Estas horas serán retribuidas, hasta la firma de la negociación. Sólo tendrán derecho a asistir a las reuniones de negociación del Convenio, y en consecuencia al cobro de las horas empleadas en dicha negociación, si coincide con su jornada de trabajo, los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, o aquellas personas designadas para la negociación siempre que san trabajadores activos en cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, conforme a la legislación vigente al respecto.

Artículo 15. *Contratación.*

Dadas las especiales peculiaridades del sector de la panadería, donde existen variaciones en la producción y alteraciones significativas por campañas, en el presente Convenio, y de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción de hasta doce meses de duración, en un período de referencia de dieciocho meses, dichos contratos podrán suscribirse para todo el personal afecto a este convenio, y no podrán afectan en ningún caso a más del 20% de las plantillas. En ningún caso podrá excederse de este límite del 25% la contratación temporal respecto a la totalidad de la plantilla.

A los efectos de lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para incremento del empleo y mejora de su calidad, y sobre la base del apartado b) del punto 2, modificada por la Ley 35/2010, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, durante la vigencia del presente convenio o sus prórrogas, podrán transformarse en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen legal establecido en la normativa legal vigente en cada momento.

Se establece en este convenio la posibilidad de realizar contratos por tiempo indefinido de trabajadores fijos discontinuos, los cuales tendrán preferencia respecto a los trabajadores contratados con carácter eventual o tiempo determinado, para ocupar la misma categoría profesional o especialidad escalafonada que ostente el trabajador fijo discontinuo y no para otros puestos; Los trabajadores fijos discontinuos mantendrán su condición de fijos discontinuos con independencia del número total de días trabajados en la empresa. los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho preferente en la promoción interna dentro de la empresa.

Artículo 16. *Retirada permiso de conducción.*

La retirada del Permiso de Conducción de los trabajadores con categoría de Conductor-repartidor, no será causa de despido, si se produce con causa en una infracción cometida con el vehículo de la empresa y en su jornada laboral. Durante el período de retirada del permiso, el trabajador vendrá obligado a realizar los trabajos que se le asignen dentro de la empresa.

Artículo 17. *Comisión Paritaria.*

Para la interpretación de este Convenio y control de su cumplimiento, se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por un total de ocho representantes de las Organizaciones participantes en la negociación del presente convenio:

— Cuatro representantes de la parte empresarial de la Federación de Fabricantes de Pan de Sevilla y provincia (Fepan).

— Cuatro Representantes de la parte social, compuesta por dos del Sindicato Comisiones Obreras y otros dos del Sindicato Unión General de Trabajadores. Además podrán asistir los asesores que las partes consideren oportuno.

De todas las reuniones que se celebren, así como, de todos los acuerdos que se adopten se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre los componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del convenio.

b) Arbitrajes voluntarios en los problemas, y cuestiones que les sean sometidas voluntariamente por las partes o en los supuestos derivados de su desarrollo.

c) Vigilancia de las condiciones estipuladas en el Convenio.

d) Informativa a la Autoridad Laboral, sobre problemas que se planteen a través de la Comisión.

e) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula alguna de las cláusulas del presente convenio, la comisión paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad en el plazo máximo de 15 días desde la declaración de la mencionada nulidad.

f) Velar por el exacto cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el centro de trabajo en materia de protección contra el acoso sexual y psicológico, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia practica del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo soliciten, Fepan, CC.OO o UGT.
2. Cuantas veces se considere oportuno por el Presidente, si lo hubiere.
3. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes o por los sujetos incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio (empresas, comité de empresa o delegados de personal) que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

La comisión paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

La Comisión Paritaria, cada vez que se reúna, deberá adoptar los acuerdos por mayoría simple de cada una de las representaciones por separado, debiendo hacerse constar en el informe los votos particulares con sus fundamentos si los hubiere.

Los acuerdos que alcancen la Comisión paritaria en cuestiones de interés general se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

A estos efectos se designa como domicilio el de la sede de Fepan, sito en calle Doctor González Caraballo, s/n. (Edificio Portasevilla), planta 1, módulo 1, 41020 Sevilla.

Artículo 18. *Formación.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a llevar a cabo conjuntamente, apoyar y potenciar todas las actividades formativas en el sector de panadería, bien por actuaciones directas o por actuaciones y planes formativos subvencionados, con independencia de que cada parte lleve a cabo iniciativas individuales.

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo, deberá proveerse obligatoriamente del Certificado de manipulador de Alimentos, a cuyo objeto las empresas darán las oportunas instrucciones.

Las empresas del sector se comprometen a organizar y asumir el coste de los cursos necesarios para la obtención por los trabajadores del Certificado de Manipulador de Alimentos, y al mismo tiempo, a facilitar la información necesaria para realizar los citados cursos.

Disposición adicional primera. Inaplicación en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo de las condiciones de trabajo previstas en el mismo. Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4 del E.T., a inaplicar de conformidad a lo preceptuado en el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores, las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio Colectivo de ámbito superior a empresa, cuando la situación y perspectiva económica de ésta pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. Con carácter previo a la inaplicación de cualquiera de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo, y de forma simultánea al inicio del periodo de consultas que establece la Ley, se deberá poner en conocimiento de la comisión paritaria de este convenio colectivo la iniciativa adoptada, comunicándola a las tres partes integrantes de dicha comisión, los Sindicatos UGT y CC.OO. y la asociación patronal Fepan, aplicándose lo previsto en el 41.4 del E.T. Las partes se remiten íntegramente al procedimiento legal establecido en el art. 82.3 del E.T.

Disposición adicional segunda. Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y para la no Discriminación.

El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española y en los artículos 15, 17 y 28 del Estatuto de las trabajadoras y trabajadores, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición.

Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.
2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.
3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres.

Para el logro de estos objetivos, los empresarios, entre otras medidas, tendrán en cuenta las subvenciones y desgravaciones que ofrecen las diferentes Administraciones Públicas, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad acordadas, dentro del ámbito de la Comisión Negociadora del Convenio se faculta a la Comisión Paritaria a promocionar la igualdad de trato, desarrollando una acción positiva, en la que se protegerá a todas las personas contra cualquier trato adverso o discriminatorio.

Se fomentará igualmente la formación en las empresas de comisiones de igualdad, constituidas por representantes de los trabajadores y de la empresa, para propiciar en seno de las empresas la elaboración de Planes de Igualdad con los objetivos fundamentales, entre otros, de: informar, sensibilizar y cumplir la Ley de Igualdad y la Ley de Conciliación de la Vida Familiar, así como consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación y de prevención del acoso sexual.

Anexo 1

Letras A y B son las tablas salariales para el 2015 para cada uno de los tipos de panadería.

Anexo 1-A. *Panadería tradicional.*

Grupos profesionales.

Grupo Técnico-Administrativo	*Salario base euros/mes*	*Plus transportes mensual*
Administrativo	827,80	99,54
Auxiliar Administrativo	662,25	99,54

Grupo de Fabricación	*Salario base euros/día*	*Plus transportes mensual*
Maestro Encargado	28,00	99,54
Oficial de Panadería	26,38	99,54
Ayudante	23,63	99,54
Aprendiz	21,50	99,54

Grupo Comercial, Transporte y logística	*Salario base euros/día*	*Plus transportes mensual*
Conductor-Repartidor	25,80	99,54
Vendedor	22,97	99,54
Aprendiz de Ventas	21,50	99,54

Grupo Complementario	*Salario base euros/día*	*Plus transportes mensual*
Operario de Limpieza	21,84	99,54

Anexo 1-B. *Panadería semimecanizada.*

Grupos profesionales.

Grupo Técnico-Administrativo	*Salario base euros/mes*	*Plus transportes mensual*
Jefe de Fabricación	1.103,73	99,54
Jefe de Taller	993,36	99,54
Jefe Administrativo	894,35	99,54
Administrativo	827,80	99,54
Auxiliar Administrativo	662,25	99,54

Grupo de Fabricación	*Salario base euros/día*	*Plus transportes mensual*	*Plus calidad y cantidad mensual*
Maestro Encargado	30,46	99,54	58,47
Oficial de Panadería	28,56	99,54	58,47
Ayudante	25,39	99,54	58,47
Aprendiz	21,50	99,54	58,47

Grupo Comercial, Transporte y Logística	*Salario base euros/día*	*Plus transportes mensual*	*Plus calidad y cantidad mensual*
Encargado Comercial	30,46	99,54	
Conductor-Repartidor	27,92	99,54	58,47
Vendedor	25,39	99,54	
Aprendiz de Ventas	21,50	99,54	

Grupo Complementario	*Salario base euros/día*	*Plus transportes mensual*
Mecánico de Mantenimiento	27,92	99,54
Operario de Limpieza	24,17	99,54

ANEXO 2

Letras A y B son las tablas salariales para el 2016 para cada uno de los tipos de panadería.
Anexo 2-A. *Panadería tradicional.*

Grupos profesionales

Grupo Técnico-Administrativo	*Salario base euros/mes*	*Plus transportes mensual*
Administrativo	827,80	99,54
Auxiliar Administrativo	662,25	99,54

Grupo de Fabricación	*Salario base euros/día*	*Plus transportes mensual*
Maestro Encargado	28,00	99,54
Oficial de Panadería	26,38	99,54
Ayudante	23,63	99,54
Aprendiz	21,50	99,54

Grupo Comercial, Transporte y Logística	*Salario base euros/día*	*Plus transportes mensual*
Conductor-Repartidor	25,80	99,54
Vendedor	22,97	99,54
Aprendiz de Ventas	21,50	99,54

Grupo Complementario	*Salario base euros/día*	*Plus transportes mensual*
Operario de Limpieza	21,84	99,54

Anexo 2-B. *Panadería semimecanizada.*

Grupos profesionales

Grupo Técnico-Administrativo	*Salario base euros/mes*	*Plus transportes mensual*
Jefe de Fabricación	1.103,73	99,54
Jefe de Taller	993,36	99,54
Jefe Administrativo	894,35	99,54
Administrativo	827,80	99,54
Auxiliar Administrativo	662,25	99,54

Grupo de Fabricación	*Salario base euros/día*	*Plus transportes mensual*	*Plus calidad y cantidad mensual*
Maestro Encargado	30,46	99,54	58,47
Oficial de Panadería	28,56	99,54	58,47
Ayudante	25,39	99,54	58,47
Aprendiz	21,50	99,54	58,47

Grupo Comercial, Transporte y Logística	*Salario base euros/día*	*Plus transportes mensual*	*Plus calidad y cantidad mensual*
Encargado comercial	30,46	99,54	
Conductor-Repartidor	27,92	99,54	58,47
Vendedor	25,39	99,54	
Aprendiz de Ventas	21,50	99,54	

Grupo Complementario	*Salario base euros/día*	*Plus transportes mensual*
Mecánico de Mantenimiento	27,92	99,54
Operario de Limpieza	24,17	99,54

Anexo 3

Clasificación del personal y definiciones.

Sección primera.—*Clasificación.*

El personal que presta sus servicios en las industrias del ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifica en atención a la función que desempeñen en los siguientes grupos profesionales:

A) Grupo Técnico y Administrativo.
B) Grupo de Fabricación.
C) Grupo Comercial, Transporte y Logística.
D) Grupo Complementario.

Sección segunda.—*Definiciones.*

• Grupo Técnico y Administrativo:

Nivel Jefe de Fabricación. Es el que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente la fabricación, teniendo confiada la buena marcha de la fabricación en general, encargándose del control de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal, siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fábrica esté en movimiento.

Nivel Jefe de Taller. Es el que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente el taller y la maquinaria de la industria, teniendo confiada la buena marcha de la maquinaria en general, encargándose del control de la misma.

Nivel Jefe Administrativo. Es el que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige la oficina y administración de la empresa, teniendo confiada la buena marcha de la gestión administrativa y contable, encargándose del control de la misma y de su personal. Esta categoría encuadra a la anterior categoría de Jefe de Oficina y Contabilidad.

Nivel Administrativo. Es el empleado que, bajo las órdenes del Jefe administrativo o de la Dirección de la empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

Nivel Auxiliar Administrativo. Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

• Grupo de Fabricación:

Nivel Maestro Encargado. Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeño las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

Nivel Oficial. Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando del buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los Ayudantes y Aprendices bajo su vigilancia. Esta categoría incluye todas las oficialías existentes con anterioridad, oficial de masa, de mesa, de pala, además del encargado de hornos y cámaras.

Nivel Ayudantes. Es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar a los oficiales. Se incluye en esta categoría de Ayudante a los antiguos peones.

Nivel Aprendiz. Es el empleado que está ligado por un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por si, o por otros, el oficio.

• Grupo Comercial, Transporte y Logística:

Nivel Encargado o Comercial. Es el empleado que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, está al frente de la sección de ventas y comercialización y dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la Dirección de la empresa de las diferentes vicisitudes, así como de las gestiones de cobro.

Nivel Conductor-repartidor. Es el empleado con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución y los puntos de venta, clientes o demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos. Incluye las antiguas categorías de conductor transportista y repartidor.

Nivel Vendedor. Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones. Esta categoría incluye todos los dependientes.

Nivel Aprendiz de Ventas. Es el empleado que está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realizando tareas simples, colaborando con el resto del personal de venta.

• Grupo Servicios Complementarios:

Nivel Mecánico de Mantenimiento. Es el empleado responsable que cuida del perfecto estado de funcionamiento, mantenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales. Esta categoría encuadra e incluye las anteriores de fogonero, gasista, encendedor, engrasador y mecánico.

Nivel Operario de Limpieza. Es el operario que realiza a la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de éstas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

Anexo 4

Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

— Disposiciones.
— Salud Laboral.
— Salud Laboral.
— Obligaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos.

La Dirección aplicará las medidas de prevención de riegos laborales con arreglo a los siguientes principios generales.

A) Evitar los riesgos.
B) Evaluar los riegos que no se puedan evitar
C) Combatir los riegos en su origen.
D) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
E) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: La organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
F) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva la individual.
G) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
H) El empresario facilitara a los delegados de prevención un crédito horario de 15 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones y competencias como delegados de prevención en su centro de trabajo.

Una copia de la evaluación de riesgo será entregada a los Delegados de Prevención que hayan sido elegidos para tal función entre los miembros de los comités de centros.

• Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por las de aquellas otras personas a las que puedan afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las maquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transportes y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar, recibiendo la formación necesaria ,según lo establecido en él articulo 18 de la L.P. R. L. (Ley de Prevención de Riegos Laborales).
d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad la salud de los trabajadores.
e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la salud de los trabajadores.

   En lo no recogido en este capítulo de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales y los reglamentos que la contemplan.

Código Convenio: 40-15693.

36W-423