

Convenio: CC PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍAS DE PAN Y SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN LA PROVINCIA DE HUELVA**Expediente: 21/01/0001/2011****Fecha:16/09/2011****Asunto: RESOLUCION DE INSCRIPCION Y PUBLICACION****Destinatario:.****Código de Convenio número 21000245011981.**

RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2011, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDEDURÍA DE PAN Y SUS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDEDURÍA DE PAN Y SUS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 28 de julio de 2011 entre las representaciones legales de las empresas y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en el Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Provincial de Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERIAS Y EXPENDEDURIAS DE PAN Y SUS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE HUELVA**ARTÍCULO 1º AMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a la fabricación y expendedurías de pan.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio afecta a los Centros de Trabajo comprendidos en el ámbito anterior y que se encuentren situados en Huelva capital y toda su Provincia.

ARTICULO 3º AMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio, el personal que preste sus servicios en los centros señalados en los artículos 1º y 2º.

ARTICULO 4º.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de febrero de 2009 y terminará el 31 de enero de 2.011.

ARTICULO 5º RETRIBUCIONES.

Durante la vigencia de éste Convenio las retribuciones para las distintas categorías serán las que figuran en la tabla salarial que se une al presente texto como anexo para los años 2009 y 2010 sin revisión salarial.

ARTICULO 6º ANTIGÜEDAD

A partir del 1º de enero del año 2001 quedó definitivamente congelada la antigüedad en los importes que cada trabajador percibía en ese momento eliminándose y desapareciendo dicho concepto para todos los trabajadores que se contraten a partir de esa fecha.

No obstante, si algún trabajador tuviese a 1º de enero de 2001 parte de un bienio o quinquenio devengado, se le tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente hasta dicha fecha, congelándose definitivamente a partir de entonces.

Con anterioridad a la congelación la antigüedad estaba pactada en los siguientes términos: Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio dentro de la propia empresa para todo el personal en las siguientes proporciones: dos bienios del 5% y 4 quinquenios del 10% sobre el salario base, con un límite máximo del 30%, cuantía en la que quedará congelada.

A aquellos trabajadores que a firma del Convenio (95- 97) superaron dicho limite, se les congeló en la cuantía que tuvieron en dicho momento.

Los trabajadores que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquélla a que se incorporen los aumentos periódicos por antigüedad que le correspondan de conformidad con lo anterior calculados sobre el nuevo salario base.

ARTICULO 7º NOCTURNIDAD

Los trabajadores afectados por el Convenio que realicen total o parcialmente jornada nocturna tienen derecho a ser retribuidos con el incremento del 25% del salario base diario dividido entre ocho horas y multiplicado por el número de horas nocturnas trabajadas (entre las 22 y las 6 horas) si la jornada semanal es de cinco días, y dividido entre 6,66 horas y multiplicado por el número de horas trabajadas (entre las 22 y las 6 horas) si la jornada semanal es de seis días.

ARTICULO 8º BENEFICIOS.-

Se separan para todos los efectos tres tipos de Industrias de Panificación para el percibo de los beneficios:

- 1.- Totalmente mecanizadas, abonándose a los trabajadores de obrador y al mayordomo el 25% sobre el salario base de este Convenio.
- 2.- Las semimecanizadas, abonándoseles un 20% sobre dicho salario base.
- 3.- Las artesanales, que no tendrán porcentaje alguno de beneficios.

ARTICULO 9º.- ANTICIPACION DE HORARIO.-

En el supuesto de que la jornada de trabajo se inicie antes del horario habitual de cada empresa, los trabajadores percibirán como mínimo 0.75 € por cada hora de anticipación durante el año 2009 y 0.77 € durante el año 2010.

Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación para las nuevas contrataciones llevadas a cabo a partir del inicio de la vigencia de este convenio, quedando vigente para el resto de los trabajadores contratados con anterioridad el sistema establecido en el convenio anterior, en virtud del cual se les abonará el mismo importe por cada hora de anticipación con respecto a las cuatro de la mañana

Se respetarán las cantidades superiores que se vienen percibiendo y los acuerdos al que puedan llegar empresas y trabajadores.

ARTICULO 10º SISTEMA DE TRABAJO

La organización y dirección del trabajo corresponde al empresario, que la ejercerá con sujeción a lo establecido en las disposiciones legales, respetando los derechos y deberes de las partes en la relación laboral. El sistema de trabajo es a jornada legal, si bien por acuerdo entre empresas y trabajadores se podrá acordar implantar sistema de rendimiento.

Lo establecido en este artículo será de aplicación sólo para las empresas mecanizadas y semimecanizadas por lo que las artesanales continuarán con sus sistemas establecidos.

ARTICULO 11º SISTEMA DE TRABAJO A JORNADA LABORAL

Las empresas acogidas a este sistema se regirán por la tabla salarial adjunta a este Convenio, con los porcentajes de beneficios previstos, según la clasificación del art. 6º, fijándose unos rendimientos mínimos y exigibles de 160,87 kilos para el año 2.009, para los grupos mecanizados y semimecanizados y 164,09 para el año 2010; para las artesanales, el que cada Centro de Trabajo tenga establecido por costumbre

ARTICULO 12º SISTEMA DE TRABAJO A RENDIMIENTO

El mínimo de producción exigible es el de elaboración de 160,87 kilos para el 2.009 y 164,09 para el 2010, por trabajador, a partir de cuya cantidad el conjunto de trabajadores de la producción repartirá partes iguales, sin distinción de categorías, el exceso de producción. La valoración de dicho exceso se calculará multiplicando por 0,154 € los kilos elaborados por encima de 160.87 kilos durante el año 2009 y por encima de 164,09 durante el 2010.

El mínimo exigido dentro de este sistema retributivo correspondiente a las empresas artesanales será el que tengan establecidos, según costumbre en cada centro de trabajo y a tenor de las normas que se vengán aplicando con un mínimo de 0.195 euros cada kilo elaborado por encima de los mínimos establecidos, durante el año 2.009 y durante el 2.010.

ARTICULO 13º INCENTIVOS PARA PIEZAS PEQUEÑAS

Se establecerá un incentivo a las piezas hasta 100 gr de producción individualizada, a razón de 0,002 euros por pieza, que repartirán por partes iguales entre los trabajadores del proceso de fabricación.

ARTICULO 14º PAGAS EXTRAORDINARIAS

Existirán tres pagas extraordinarias de 30 días para cada una de ellas: en Navidad, San Honorato y Julio, abonándose esta última el día 10 de septiembre, a razón todas ellas del salario base más la antigüedad correspondiente a tenor de la tabla del presente Convenio.

ARTICULO 15º JORNADA LABORAL

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 1.808 horas de trabajo efectivo al año. Se establece la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose el descanso semanal de forma rotativa para no interrumpir el proceso productivo que afectará a todos los trabajadores .

ARTICULO 16º COMPENSACIÓN POR FESTIVOS

Cuando por necesidades de producción un obrador necesitara la fabricación de pan en un festivo, en compensación el trabajador disfrutará de un día de descanso, y se le abonará el 100% del salario base correspondiente a ese día. Dicho día de descanso, no será acumulable a vacaciones y se disfrutará en la fecha en que así lo acuerden empresario y trabajador. De no haber acuerdo entre las partes, el tiempo máximo entre la petición del trabajador y el disfrute del día de descanso no puede ser superior a seis días.

ARTICULO 17º VACACIONES

Todo el personal acogido a este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, a razón del salario base del convenio más antigüedad.

Se establece en la época de vacaciones que las empresas entregarán a todos sus trabajadores, una bolsa de vacaciones de 182,67 euros durante el año 2009 y 186,32 euros durante el año 2010, cantidad que será abonada en una sola vez antes del disfrute de vacaciones,

ARTICULO 18º POLIZA DE SEGURO

Las empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a concertar a favor de sus trabajadores póliza de accidentes laboral y no laboral con una indemnización de 24.838,62 €, para los supuestos de resultar muerto, gran invalidez, invalidez absoluta o total durante el año 2009 y 25.335,39 durante el 2010.

El incremento dispuesto en este artículo respecto del texto anterior entrará en vigor a los treinta días de la publicación del convenio.

Las empresas en el supuesto de no concertar dicha póliza, responderán del pago de la indemnización fijada en el párrafo anterior de éste artículo a favor de los trabajadores.

ARTICULO 19º RECONOCIMIENTO MEDICO.

Los trabajadores afectados por este Convenio y con cargo a sus respectivas empresas, tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que podrá ser realizado en el Centro de Prevención de Riesgos Laborales, para lo cual las empresas realizarán las oportunas gestiones, debiéndose optar, en este caso, a las posibilidades de dicho gabinete.

Los trabajadores quedarán obligados a someterse a dicho reconocimiento.

ARTICULO 20º PLUS DE DISTANCIA

Se regirá por la normativa en vigor de esta materia que se modifica exclusivamente en la cuantía prevista para cada kilómetro que será de 0.122 € para los años 2009 y 2.010, por consiguiente será de aplicación en este Convenio la normativa que regula con carácter general el Plus de Distancia.

ARTICULO 21º LICENCIAS

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración a razón del salario base más antigüedad por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de QUINCE DIAS naturales, en caso de matrimonio.
- b) Durante TRES DIAS laborables, en los casos de nacimiento de hijos o de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos y padres o de uno u otro cónyuge.

Durante DOS DIAS laborables, en los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento de hermanos.

Durante DOS DIAS laborables, en caso de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento de nietos o abuelos.

Si los supuestos antes previstos, concurrieran fuera de la residencia habitual del trabajador, dichas licencias se ampliarán en DOS DIAS más.
- c) Durante UN DIA por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.
- f) Los trabajadores, sin necesidad de justificación, disfrutarán de DOS DIAS, previa comunicación a la empresa con 48 horas de anticipación y que éste no coincida con el otro compañero.

ARTICULO 22º ROPA DE TRABAJO.-

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a todos los trabajadores, dos equipos de ropa de trabajo al año que serán entregados uno en invierno y otro en verano, consistente en un pantalón, camiseta de manga corta, delantal y gorro, todo de color blanco, y los trabajadores quedarán obligados a su utilización. En el supuesto de que las empresas no cumplan con la obligación de proporcionar las prendas establecidas anteriormente, el trabajador podrá adquirirlas previa justificación de las mismas y sin que el importe de éstas pueda sobrepasar en los dos conjuntos la cantidad de 105,37 € durante año 2009, y durante el 2.010. 107,48 €.

ARTICULO 23º DERECHOS SINDICALES.-

Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarles de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a la dirección o titularidad del centro de trabajo

Los delegados de personal, sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las leyes, tendrán las siguientes garantías:

- Dispondrán de crédito de horas mensuales que la ley determina.
- El crédito de horas que la Ley determina se computarán por periodos trimestrales naturales.

Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legislado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, debiendo justificar dicha asistencia.

PRACTICAS ANTISINDICALES.- En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

ARTICULO 24º.- SUSTITUCION EN EL TRABAJO. ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDAD GRAVE CON HOSPITALIZACION.-

En casos de falta de un trabajador de la plantilla por cualquier causa y teniendo que realizar su cometido el resto de los trabajadores, estos percibirán:

- a) En las panaderías sujetas a jornada, el salario base de este Convenio más el beneficio del mismo.
- b) En las panaderías sujetas a rendimientos se computará como demasía el exceso fabricado sobre los rendimientos mínimos exigidos a los trabajadores que intervienen en la fabricación.

En caso de accidente laboral y enfermedad grave que requiera hospitalización, y en los casos de fractura y amputaciones de miembros, el resto de los trabajadores se comprometen a realizar el cometido del trabajador ausente, abonándose por tal motivo de las demasías o sobrantes de harina realizadas las cantidades necesarias para completar la diferencia entre el total del salario del convenio y las aportaciones de la Seguridad Social. En el caso de que este sobrante o demasía no fuese suficiente para alcanzar esa diferencia, el resto lo complementaría la Empresa. La misma consideración tendrá la convalecencia posterior en cualquiera de los supuestos durante un mes.

ARTICULO 25º.-

Todos aquellos trabajadores que realizan la función de conductores de hornos, tendrán la categoría de Oficial de Pala. Aquellos trabajadores que realicen función de entablamiento, tendrán la categoría de Ayudante, siempre que no hayan adquirido antes una categoría superior.

ARTICULO 26º QUEBRANTO DE MONEDA

Se establecerá un quebranto de moneda de un 5,14 por 1.000 durante el año 2009 y 5,24 por mil durante el 2010 a los conductores, repartidores, vendedores, vendedoras y a todos los que hagan la función de cobrar los productos vendidos o repartidos, ya sea pan u otros artículos.

ARTICULO 27º

En los supuestos de enfermedad o accidente así como en vacaciones y mientras dure la situación de enfermedad laboral transitoria, las empresas seguirán entregando a cada trabajador en estas circunstancias el suministro del pan consistente en un kilo diario.

ARTICULO 28º DENUNCIA Y PRORROGA

El Convenio de no denunciarse por una de las partes firmantes del mismo, se prorrogará tácitamente por períodos anuales, en este caso los salarios durante la prórroga experimentarán un incremento equivalente al del I.P.C. de los doce meses anteriores, salvo que por norma imperativa se estableciera unos incrementos superiores o inferiores. Esta revisión será igualmente aplicable en los casos de prórrogas sucesivas. Caso de denunciado el Convenio, éste estará en vigor en todos sus artículos hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

La denuncia se efectuará como mínimo con dos meses de antelación a su vencimiento.

ARTICULO 29º PAREJAS DE HECHO

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley. La licencia retribuida en el caso de matrimonio se disfrutará una sola vez en la misma empresa.

ARTICULO 30º MATERNIDAD Y SEXISMO

Coincidiendo las partes firmantes de este convenio en la importancia de hacer una referencia a lo establecido en la legislación vigente al respecto, se remiten expresamente a lo dispuesto en la misma.

ARTICULO 31º.- COMISION PARITARIA.-

Para la interpretación del contenido de este Convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones de arbitraje en los problemas o cuestiones que pudieran suscitarse como consecuencia de su aplicación, se creará una Comisión Paritaria que establecerá por sí misma los procedimientos para solventar las discrepancias que surjan entre las partes y quedará constituida de la siguiente forma:

Presidente: El del Convenio o persona en quien delegue.

Secretario: El del Convenio o persona en quien delegue.

Vocales: Cuatro por la representación social y otros cuatro por la económica, debiendo ser, en lo posible, de las personas que actuaron en las deliberaciones del presente Convenio.

Asesores: Los que designen ambas partes.

ARTICULO 32º PLURIEMPLEO

Las partes firmantes estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad social, por estar dados de alta ya en otra empresa

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los Boletines de Cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen por las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del estatuto de los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

ARTICULO 33º CONTRATO DE RELEVO

Las partes firmantes entienden que, en determinados casos, el contrato de relevo regulado por la legislación vigente puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso a los jóvenes a puestos de trabajo existentes en las empresas. Por ello, en este Convenio, se recoge esta posibilidad, debiendo las empresas, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo

ARTICULO 34º REGIMEN SANCIONADOR

Toda falta cometida por un productor, se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en: leve, grave, muy grave.

Son faltas "leves" las siguientes:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe, la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono sin causa fundada del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podra ser considerada como "grave" y "muy grave", según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal.
- 6.- No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta "muy grave".
- 9.- Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que los justifique.

Se considerarán como falta "graves" las siguientes;

- 1.- Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como "grave".
- 2.- Faltar dos días al trabajo, durante un periodo de treinta, sin causa que lo justifique.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios o al "Plus de cargas familiares". La falta maliciosa en estos datos se considerará como "falta muy grave".
- 4.- Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

- 5.- No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- 6.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 7.- La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada "muy grave".
- 8.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
- 9.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 10.- La imprudencia en actos de servicios, si implicase riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como "muy grave".
- 11.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 12.- La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa.
- 13.- Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.
- 14.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

Se considerarán como faltas "muy graves" las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la fábrica o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4.- La condena por delito de robo, hurto y malversación cometido fuera de la empresa, y por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.
- 5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
- 6.- La embriaguez durante el servicio y fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual.
- 7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- 8.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- 9.- Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.
- 10.- Los malos tratamientos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 11.- La blasfemia habitual.
- 12.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 13.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 14.- La disminución, voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- 15.- El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 16.- Las derivadas de las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio, si tales discusiones produjeran escándalo notorio; hacer desaparecer inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa; violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa; los malos tratamientos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

17.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

SANCIONES Las sanciones máximas que podran imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por falta leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

c) Por falta muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido con pérdida total de todos sus derechos en la Empresa.

ARTÍCULO 35º CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

En el ejercicio de la facultad que el Estatuto de los Trabajadores otorga en su art. 15.1ª, las partes firmantes del presente convenio acuerdan identificar como trabajo con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa la que a continuación se expresa.

Las empresas afectadas por este convenio podrán realizar contratos de trabajo en la modalidad de obras o servicios determinados cuando se de la siguiente causa: que la necesidad de contratar esté motivada por la necesidad de aumentar la plantilla, como consecuencia de tener que atender demandas de clientes nuevos que supongan un incremento de producción sobre el habitual de al menos la cantidad mínima de producción exigible establecida para cada año en el artículo 12 de este convenio.

En aquellas empresas donde se realicen estos contratos de obras o servicios determinados, motivado por la circunstancia anteriormente expresada, cuando se produzca un cese de trabajadores fijos sea cual sea el motivo del mismo, de manera automática a los trabajadores que tengan contrato de obra o servicio se le reconocerá la condición de fijo en igual número que trabajadores fijos hubieran cesado. El trabajador fijo seria sustituido por un trabajador temporal bajo esta modalidad contractual. No se realizaría dicha sustitución si en la empresa afectada no se utilizase tal modalidad temporal de contratación, salvo que en los dos meses precedentes al hecho causante del cese del trabajador fijo se hubiese utilizado en dicha empresa la modalidad del contrato por obra o servicio determinado, en cuyo caso deberá realizarse tal sustitución.

ARTÍCULO 36º SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES LABORALES EN ANDALUCÍA.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones: licencia, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del 1 de mayo de 2007.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

Se establece que las condiciones acordadas en este Convenio forman un solo conjunto de manera que no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad; en el supuesto de que por parte de la jurisdicción laboral competente en el uso de las facultades que le son propias, no se aprobará alguno de los pactos del Convenio éste quedará sin eficacia debiendo ser reconsiderado todo su contenido.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA ABSORCION Y COMPENSACION

Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de entrar en vigor el mismo, sea cual fuere la naturaleza o el origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad superen a las actuales pactadas, en caso contrario serán absorbidas por las mismas.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.- GARANTIA AD PERSONAM

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente "ad personam".

CLAUSULA DE DESCUELQUE

Los incrementos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en los tres últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto la vigencia del convenio anterior en todos sus aspectos sociales, retributivos, etc.... que permanecerá por un período anual prorrogable que se decidirá por la Comisión Paritaria, y hasta tanto se mantenga la situación que propició la aplicación de esta cláusula.

En este sentido, se considera justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, registro mercantil), consistentes en balance y Cuentas de Resultados. En cuanto a los tres ejercicios últimos, valdrá la documentación que habitualmente se remita a dichos organismos, aunque aún no se haya presentado, siempre y cuando una vez se presenten arrojen los mismos datos que los utilizados a estos efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, como consecuencia de establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

PROCEDIMIENTO

Las empresas deberán, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la firma del Convenio, notificar a la Comisión Paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el convenio en materia salarial, aportando los documentos citados anteriormente.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo mediante carta certificada dirigida a las siguientes direcciones;

U.G.T.: C/ Puerto, n° 28

CC.OO.: Avda. Martín Alonso Pinzón, 7-4º

F.O.E.: Avda. Tomás Domínguez Ortiz. 3

Si transcurridos 20 días hábiles desde la recepción de dicha documentación la Comisión Paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue en dicha empresa, así como sobre el período o prórroga anual de descuelgue, se entenderá que procede su aplicación sin perjuicio de la resolución que proceda por los trámites establecidos para los conflictos colectivos en la legislación vigente.

Habida cuenta de que la propuesta de descuelgue emana de la empresa, no operará la aplicación automática del convenio si la comisión no se reúne en el plazo de 20 días porque la representación empresarial eluda su obligación a comparecer en la Comisión Paritaria, siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto, por cualquiera de las centrales sindicales firmantes, en el plazo de diez días a contar desde la comunicación de empresa. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

En el caso de que los trabajadores afectados por el posible descuelgue hayan causado baja en la empresa y como consecuencia de la supuesta improcedencia del mismo acordada por la comisión o resuelta por la jurisdicción laboral, tengan derecho a percibir los correspondientes incrementos, deberán percibirlo de la misma forma que los trabajadores que estuvieran aun en alta.

La Comisión Paritaria estudiara las condiciones y duración del descuelgue, pudiendo proponer fórmulas a la empresa, y en caso de desacuerdo, facilitará la documentación aportada por la empresa al Juzgado conecedor del conflicto colectivo, en la inteligencia de que si la empresa pretende aportar mayor documentación ante el Juzgado de lo Social, deberá remitir la misma documentación a la Comisión Paritaria.

CLAUSULA FINAL

En las materias no reguladas especialmente por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y demás disposiciones de obligado cumplimiento a la fecha de firma de este convenio.

TABLA AÑO 2009	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	EUROS
Técnicos	
Jefe de fabricación	830,910
Jefe de taller mecánico	816,637
Administración	
Jefe de oficina y contabilidad	841,465
Oficial administrativo	790,689
Auxiliar de oficina	757,510
Obreros	
Ayudante de encargado	24,961
Amasador	25,088
Ayudante de amasador	24,896
Oficial	24,896
Especialista	24,896
Fogonero	24,896
Gasista	24,896
Encendedor	24,896
Engrasador	24,896
Mecánico de 1ª	25,013
Mecánico de 2ª	24,896
Mecánico de 3ª	24,704
Peón	24,536
En Panaderías semimecanizadas	
Maestro encargado	25,761
Oficial de pala	25,671
Oficial de masa	25,062
Oficial de mesa	24,946
Ayudante	24,510
Aprendiz de 1º año	19,306
Aprendiz de 2º año	20,549
En las restantes panaderías	
Maestro encargado	25,761
Oficial de pala	25,761
Oficial de masa	25,781
Oficial de mesa	25,056
Ayudante	24,587
Aprendiz de 1º año	18,061
Aprendiz de 2º año	20,649
Servicios complementarios	
Mayordomo	25,057
Chófer	25,761
Vendedor de establecimiento	24,295
Envasador	24,295
Transportador de pan a despacho	25,062
Repartidor a domicilio	24,295
Personal de limpieza (hora)*	6,058
Personal de limpieza (diano)	24,295
* Incluidas las partes proporcionales correspondientes a las tres pagas extras, domingos, festivos y vacaciones.	

TABLA AÑO 2010	
CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS
Técnicos	
Jefe de fabricación	847,528
Jefe de taller mecánico	832,970
Administración	
Jefe de oficina y contabilidad	858,294
Oficial administrativo	806,503
Auxiliar de oficina	772,660
Obreros	
Ayudante de encargado	25,460
Amasador	25,590
Ayudante de amasador	25,394
Oficial	25,394
Especialista	25,394
Fogonero	25,394
Gasista	25,394
Encendedor	25,394
Engrasador	25,394
Mecánico de 1ª	25,513
Mecánico de 2ª	25,394
Mecánico de 3ª	25,198
Peón	25,026
En Panaderías semimecanizadas	
Maestro encargado	26,276
Oficial de pala	26,184
Oficial de masa	25,563
Oficial de mesa	25,445
Ayudante	25,000
Aprendiz de 1º año	19,692
Aprendiz de 2º año	20,960
En las restantes panaderías	
Maestro encargado	26,276
Oficial de pala	26,276
Oficial de masa	26,277
Oficial de mesa	25,557
Ayudante	25,079
Aprendiz de 1º año	18,422
Aprendiz de 2º año	21,062
Servicios complementarios	
Mayordomo	25,558
Chófer	26,276
Vendedor de establecimiento	24,781
Envasador	24,781
Transportador de pan a despacho	25,563
Repartidor a domicilio	24,781
Personal de limpieza (hora)*	6,179
Personal de limpieza (diano)	24,781
* Incluidas las partes proporcionales correspondientes a las tres pagas extras, domingos, festivos y vacaciones.	