

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de Panadería para el periodo 2021-2024, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 17 de febrero de 2023, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por Dña. Manuela Pérez Astilleros, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y U.G.T., y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 03/05/2023; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 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 el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo,
Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo para el sector de Panadería para el periodo 2021-2024, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13000315011981, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 4 de mayo de 2023.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE CIUDAD REAL, PARA EL PERÍODO DEL 2021-2024.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas dedicadas a la fabricación de pan y al personal de cualquier clase y categoría que en ellas preste sus servicios.

Entre las mencionadas empresas se consideran tres tipos de panaderías, que serán: Sujetas a rendimiento, Totalmente Mecanizadas y Semimecanizadas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

La clasificación, características y requisitos para ser panaderías sujetas a rendimiento, semimecanizadas y totalmente mecanizadas, serán las que se fijan en la Ordenanza Laboral y legislación complementaria aplicable vigente.

Artículo 3. Duración y Prórroga.

La duración de este Convenio Colectivo será de cuatro años, 2021-2024.

Se entenderá prorrogado de año en año, en tanto cualquiera de las partes no lo denuncie con un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso. No obstante, e independientemente del tiempo de negociación del convenio, sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

CAPÍTULO II. CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 4. Contratos de Trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos se facilitará una copia al trabajador/a en el momento de la firma del mismo que deberá realizarse en presencia de un representante sindical al que se le facilitará la copia básica.

Artículo 5. Vacantes.

Los puestos de trabajo que se produzcan serán comunicados a los representantes de los trabajadores/as por parte de la empresa. Serán cubiertos por personal de la empresa que reúna las condiciones necesarias para ello. En caso de que dichos puestos no se puedan cubrir con personal de la empresa, serán cubiertos por personal que anteriormente haya estado vinculado al Sector.

Artículo 6. Contrato para la formación.

El contrato de formación en el trabajo, se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente en la materia. Se formalizará siempre por escrito y con asistencia del trabajador/a o del representante legal de éste (en caso de ser menor de edad). El período de aprendizaje se computará siempre a efectos de antigüedad.

La retribución de las personas contratadas mediante esta modalidad, percibirán una retribución no inferior al porcentaje de jornada efectiva de trabajo en relación para la categoría para la que están siendo formados, y respetando en todo caso lo establecido en el art.11 del TRLET.

Artículo 7. Período de Prueba.

El período de prueba será el señalado en la legislación vigente, para las distintas categorías, reflejado en la siguiente escala:

Tres meses, técnicos titulados.

Dos meses, administrativos.

Quince días, resto del personal.

Artículo 8. Expedientes de Crisis

La decisión de presentar expediente de crisis será comunicada por la empresa a los representantes de las personas trabajadoras directamente, con un mínimo de siete días de antelación a su presentación en el Organismo correspondiente, facilitando a dichos representantes o, toda la documentación necesaria para el conocimiento de la situación real por la que se produce el posible expediente de crisis.

Cuando se produzca un cambio de titularidad en la empresa, todas las personas trabajadoras serán provistas de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos en cuanto a salarios, antigüedad, categoría profesional, etc., firmados por la antigua y nueva empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 9. Organización práctica del trabajo y traslados.

La organización práctica del trabajo dentro de las normas de la legislación vigente es facultad de la dirección de la empresa. Los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional, que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Los traslados de personal sólo podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo de entre la empresa y la persona trabajadora, o por permuta con otra persona trabajadora de distinta localidad, dentro de la misma empresa, siempre que exista acuerdo entre ambos y la empresa.

CAPÍTULO III. JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS.**Artículo 10. Jornada Laboral.**

La jornada de trabajo máxima anual será de 1780 horas, con un descanso de veinte minutos diarios que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo. La hora de iniciación al trabajo de la jornada laboral, será la de las cuatro de la mañana, con las excepciones previstas en el artículo siguiente.

Artículo 11. Horario de Trabajo

El horario de trabajo podrá comenzar a las 00:00 de la noche, independientemente del pacto entre trabajadores/as y ó representantes de los/as trabajadores/as se podrá marcar otro horario posterior.

Los trabajadores/as que comience su jornada entre las 00:00 horas y las 3:00 de la mañana “con excepción de los sábados”, sin que esta posibilidad modifique la jornada de cuarenta horas semanales, percibirán un complemento mensual denominado “Plus Horario” en las cantidades reflejadas en las tablas salariales adjuntas.

De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del Convenio nº 20, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su reunión de 1925, con efectos al 1 de enero de 1927, se suspenderán, tanto por empresarios como por trabajadores/as, las operaciones de fabricación o elaboración de pan durante un período de siete horas consecutivas.

Para la ejecución de los trabajos preparatorios y complementarios, como preparación de masas y encendido de hornos, y en la medida estrictamente necesaria, podrá anticiparse la entrada del personal mínimo indispensable que haya cumplido dieciocho años de edad.

Podrá anticiparse la entrada al trabajo durante un período máximo de diez días al año, utilizables en ferias y fiestas señaladas por el organismo competente, o por coincidir las fiestas patronales de una localidad con un Domingo, y que sería autorizado por la Delegación Provincial de Trabajo, sin que, por ese motivo, pueda hacerse de la excepción más de 5 días consecutivos.

Artículo 12. Calendario Laboral.

Durante el primer trimestre del año, se elaborará conjuntamente entre la empresa y sus trabajadores/as, el calendario laboral, que deberá comprender, como mínimo, las fiestas locales, fechas para el disfrute de las vacaciones y fijación de puestos de trabajo.

Artículo 13. Vacaciones.

Se fijan las vacaciones en treinta días naturales, retribuidos a razón del salario fijado en este Convenio. El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la compensación económica proporcional al tiempo de vacaciones que le hubiera correspondido en el momento de su cese, a cuyo efecto le será computada la fracción de mes como mensualidad completa. Las vacaciones se disfrutarán en las épocas que la empresa y personal fijen de común acuerdo en los tres primeros meses del año de modo que no se perturbe la realización normal del trabajo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 14. Permisos y Licencias.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se señala:

Por matrimonio del trabajador/a, quince días.

Por nacimiento tres días, que se amplía uno más si hay un desplazamiento y otro más si el desplazamiento al efecto es superior a 100 Km del lugar de residencia del trabajador/a, concurre gravedad o si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia de la persona trabajadora.

Por enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, que se ampliarán uno más si hay un desplazamiento y otro más si el desplazamiento al efecto es superior a 100 Km del lugar de residencia de la persona trabajadora.

Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, tres días, si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia de la persona trabajadora se amplía uno más, y otro más si el desplazamiento al efecto es superior a 100 Km., del lugar de residencia de la persona trabajadora. Así mismo en los casos de muerte de tíos y sobrinos por parte paterna como materna, se les concederá un día de permiso a los efectos de que puedan asistir al sepelio del familiar fallecido.

Por traslado de su domicilio habitual, dos días.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

En caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de dicha ceremonia, un día.

Por el tiempo indispensable que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social, siendo retribuidos los diez primeros días del año, siempre que la matrícula no exceda de cuatro convocatorias no retribuyéndose las que excedan de dicho número.

Por el tiempo indispensable para visitar al Médico del Sistema público de Salud.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse para acompañar a un hijo menor de edad o discapacitado mayor de edad, a la visita al médico.

Para otros supuestos, no contemplados en el presente convenio, las dos partes se remitirán a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y a la legislación laboral vigente.

Artículo 15. Excedencias.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

En situaciones excepcionales, determinadas por las condiciones de trabajo, se podrán realizarse horas extraordinarias solamente en circunstancias que tengan carácter de urgencia, no excediendo en ningún caso de dos al día, quince al mes y ochenta al año, pues, en tal caso, el empresario vendrá obligado a aumentar definitiva o accidentalmente su plantilla de personal.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Cuando el trabajo se verifique a base de producción fija, se entenderá la cifra señalada como correspondiente a la jornada normal, abonándose como extraordinaria la labor que exceda de aquella.

La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponde a la empresa y será de libre aceptación por el trabajador/a.

Estas horas se abonarán con un recargo del ochenta por ciento sobre la hora ordinaria, calculada ésta sobre los conceptos económicos del año a excepción del pan.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 17. Clasificación Profesional.

Las clasificaciones del personal que se consignan en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

En las fábricas que por su plantilla no cuenten con suficiente plantilla para cubrir todas las categorías, una misma persona trabajadora podrá desempeñar los cometidos de varias de ellas, quedando clasificados y percibiendo la remuneración que corresponda a la que en este Convenio figure con mayor salario.

Artículo 18. Grupos y Categorías.

El personal que preste sus servicios en los centros de trabajo a que se refiere el artículo 1º de este Convenio se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes Grupos y Categorías:

A) Técnicos.

Este grupo comprende en las panaderías totalmente mecanizadas:

Jefe/a de Fabricación: Es la persona que, con mando y responsabilidad, cuida de todo el proceso de fabricación siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.

Jefe/a de Taller Mecánico: Es la persona que, con mando directo sobre los mecánicos, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes. Le corresponde la organización del taller o talleres para atender con toda rapidez y esmero los trabajos de reparación, reposición de los elementos de reserva y entretenimiento de toda la maquinaria.

B) Administrativos.

Constituido tal grupo por:

Jefe/a de Oficina y Contabilidad: Es la persona trabajadora, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficinas, así como todo lo concerniente a la marcha y situación de la empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el desenvolvimiento del negocio.

Oficial Administrativo: Es la persona trabajadora que bajo las órdenes del empresario o Jefe/a Administrativo, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar de Oficina: Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho

C) Productores/as-Trabajadores/as de Taller.

Compréndanse en dicho grupo en las panaderías totalmente mecanizadas:

Ayudante de Encargado: Es la persona trabajadora que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente al personal a sus órdenes.

Amasador/a: Es la persona trabajadora encargada de efectuar los trabajos de amasado, siguiendo las instrucciones de la jefatura de Fabricación en cuanto a cantidades, temperatura, número de masas y tiempos de fermentación.

Ayudante de amasador/a: Cooperará con el/la Amasador/a en el movimiento de cazuelas y artesas, peso de harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etc.

Oficial: Es la persona trabajadora de oficio que pueda necesitarse para el heñido de las piezas de pan que no sea posible confeccionar por procedimientos mecánicos.

Especialista: Tiene a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica especialidad o atención. Se considerarán incluidos en esta categoría: alimentadores/as de máquinas, entabladores/as, contadores/as, colocadores/as de tablas en las cámaras de fermentación, alimentadores/as de hornos, etc.

Fogonero/a: Es el/la encargado/a de la puesta en temperatura de los hornos y del mantenimiento de la misma durante el tiempo necesario, cuidando del engrase de aquellos y limpieza de los conductos de humos de las calderas, para la producción de vapor.

Gasista: Su misión es atender la alimentación y limpieza de los gasógenos para la producción de gas pobre u otros procedimientos de alimentación calorífica en la combustión de los hornos.

Encendedor/a: Tiene a su cargo los hornos de gas, cuidando del engrase y limpieza exterior, así como de los mecheros.

Engrasador/a: Atiende al engrase general de motores y máquinas una vez terminadas las tareas de la fábrica.

Mecánico/a: Operarios/a clasificado/a como Oficial en la industria siderometalúrgica en sus tres categorías de primera, segunda y tercera.

En las restantes panaderías:

Maestro/a Encargado/a: Se entiende por tal al jefe/la jefa de todo el personal de elaboración. Será responsable del trabajo a él encomendado, distribuirá adecuadamente a los trabajador/aes/as, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir la fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurará infundir en el personal el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido, teniendo a sus órdenes al mayordomo o mayordomos encargados de la distribución del pan en el interior de la tahona.

Oficial de Pala: Es la persona trabajadora que teniendo conocimientos teórico-prácticos de las tareas que desempeña el/la Oficial de Masa y Mesa, verifica las funciones inherentes a la cocción, comenzando por la puesta a punto del horno para el horneamiento del pan, la realización de éste y cuidar los útiles necesarios para la labor hornera.

Oficial de Masa: Es la persona trabajadora que, con conocimientos teórico-prácticos de las funciones del Oficial de Mesa, tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levadura, cuidando asimismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen Ayudantes o Aprendices, bajo su vigilancia.

Oficial de Mesa: Es la persona trabajadora cuya función primordial consiste en el heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas, así como la división cuando utilicen o no procedimientos mecánicos de división. Asimismo se encargará personalmente o delegando en los Ayudantes, bajo su supervisión, del barrido del obrador y limpieza de los utensilios propios de esta categoría.

Ayudante: Es la persona trabajadora que, acreditada su suficiencia, haya pasado dos años como mínimo de Aprendiz en la industria, y tiene el cometido de auxiliar indistintamente al Oficial de Pala,

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

al Oficial de Masa y Oficial de Mesa, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permitan ocupar puesto de categoría superior.

En los momentos en que sus cometidos propios lo permitan, ayudarán a los operarios encargados del heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas y al aseo de la panadería.

D) Servicios Complementarios.

Integran este Grupo:

Mayordomo/a: Es la persona trabajadora que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona con destino a sus sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de apuntes, pizarras o libros auxiliares que la casa utilice.

Vendedor/a en Despachos: Es la persona trabajadora que efectúa la venta del pan que se expende en despachos, cuidando de conservar éstos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado de higiene y presentación y de atender a todas las funciones derivadas de su misión.

Chófer-Repartidor/a: Es la persona trabajadora que con el permiso de conducción adecuado realiza las tareas de reparto entre los centros de producción y los de venta y colectivos, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

Personal de Limpieza: Es la persona trabajadora que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

Peón: Es la persona trabajadora encargada de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzos físicos, como acarreo de harina, apilado de leña, carbón y ocupaciones similares.

Artículo 19. Disposiciones comunes a los artículos anteriores.

Las categorías señaladas corresponden tanto a la adaptación de la panificación así como a la uniformidad y tipo de panificación que se realizara a propuesta e indicación de la Empresa.

Si la denominación de las categorías mencionadas no se adapta totalmente a las existentes, podrán mantenerse las que tradicionalmente vengan establecidas en la respectiva localidad.

CAPÍTULO V. INGRESOS, ASCENSOS Y PLANTILLAS.

Artículo 20. Personal de nuevo ingreso.

Se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre colocación. Para ocupar las vacantes tendrá preferencia el personal que disponga de los correspondientes títulos oficiales expedidos por obradores homologados.

Artículo 21. Ascensos.

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se constituirá una Comisión de Selección integrada por la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras que se regirán bajo el criterio de combinar la capacidad con la antigüedad, no pudiendo sobrepasar, está última, en la calificación final, un tercio de la puntuación total.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 22. Ayuda por Fallecimiento.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de una persona trabajadora, la empresa concederá a sus beneficiarios la ayuda, consistente en tres mensualidades del salario real que viniera percibiendo el trabajador/a.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 23. Seguro contra accidentes.

En los casos de muerte, Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para Todo Trabajo y Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo, el trabajador/a, o en su caso sus beneficiarios, tendrán derecho a una indemnización de treinta mil (30.000) euros, cantidad fijada para cada uno de los años en convenio (2021 a 2024).

Artículo 24. Jubilación Anticipada y Parcial.

El trabajador afectado por el presente convenio colectivo que solicite, y siempre que reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial, flexible o activa vigente en cada momento.

La persona trabajadora que decida optar por esta jubilación deberá comunicarlo a la empresa, quedando está obligada a aceptar dicha petición.

Con objeto de facilitar la contratación de personas de edad avanzada, los contratos labores indefinidos que las empresas formalicen a partir de su publicación del presente convenio en el boletín oficial de la provincia con personas mayores de 50 años, sólo obligarán a la empresa a indemnizar a dichos trabajadores/as con un mes de salario real por cada uno de los años en que a partir de los 63 años y voluntariamente anticipe su jubilación, siempre que cumplan en la empresa contratante una antigüedad de diez años.

Artículo 25. Incapacidad Temporal.

El personal de las empresas afectadas por el presente convenio, se les complementaran las retribuciones a que tengan derecho, hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día en los casos de accidente laboral.

En el supuesto de baja por IT originada por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonaran al trabajador la diferencia de la prestación económica de la seguridad social y el 100% de la base reguladora de dicha prestación, todo ello a partir del día 15 de la baja y hasta un máximo de ochenta días.

CAPÍTULO VII. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 26. Salario Base/Incremento salarial/cláusula de revisión salarial

El salario base de todo el personal afectado por este Convenio Colectivo será el especificado en la Tabla Salarial ANEXA, para cada una de sus categorías.

Se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

Para el año 2021 el incremento salarial será de 1,5%, sobre tablas 2020, subida directa a tablas, abonándose los atrasos generaos desde el 1 de enero de 2021,

Para el año 2022 el incremento salarial será de 1,5%, sobre tablas 2021 abonándose los atrasos generados desde el 1 de enero de 2022,

Para el 2023 el incremento salarial será de 2,25%, sobre tablas 2022,

Y para el 2024 el incremento salarial será de 2,5%, sobre tablas 2023.

Como cláusula de revisión salarial se establece que si al final del año 2024 la suma de los IPC de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 es superior a la suma de los incrementos inicialmente pactados, se revisaran las tablas salariales con dicho exceso y hasta el 1% como máximo, siendo el resultado de esta operación las tablas definitivas del año 2024, teniendo estas carácter retroactivo de 1 de enero de 2024, generando los atrasos correspondientes y sirviendo de base para la próxima negociación.

El Plus de Asistencia, reflejado en tablas, se calcularía de la siguiente formula:

$((\text{Salario base anual oficial de Masa}+15\%)/11) \times 1,5\% = \text{plus asistencia}$

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Este plus, de devengo mensual, está condicionado a no faltar al trabajo más de dos días al mes o 15 días al año, se exceptúan los supuestos de licencias retribuidas contenidas en el convenio y accidentes de trabajo propio.

Artículo 27. Antigüedad.

Las cantidades que se vinieran percibiendo en concepto de antigüedad con anterioridad a 01/01/1997, y las consolidaciones de bienio, trienio o quinquenio pendientes de alcanzar y consolidar desde esa fecha, permanecerán inalterables, una vez consolidadas, se reflejarán en la nómina como “complemento personal consolidado”

Artículo 28. Gratificaciones Extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, percibirán tres gratificaciones extraordinarias: San Honorato, Verano (al haber variado el período del Convenio, esta paga se percibirá en el mismo sentido del 1 al 10 de agosto) y Navidad. Cada una de ellas equivaldrá a treinta días de salario base más el complemento personal no revalorizable y demás percepciones que para tales pagas establezca la legislación vigente y el presente Convenio.

Artículo 29. Demasías

En las panaderías sujetas a rendimiento, se entenderá por demasía la producción que exceda de 900 kilos de pan por semana (de lunes a sábado) por cada trabajador/a de taller. El exceso de producción se abonará a las personas trabajadoras de taller y chóferes de reparto, a razón de diecisiete céntimos de euro (0,18 euros) por kilo de pan, como incentivo a la producción. En las panaderías mecanizadas o semimecanizadas, las horas que excedan de cuarenta semanales se abonarán según el valor hora extraordinaria.

Artículo 30. Participación en Beneficios.

Únicamente percibirán esta paga aquellas personas trabajadoras que la vinieran percibiendo anteriormente a la fecha de la firma del convenio 2017-2020 en de concepto de complemento personal no absorbible.

Artículo 31. Pan.

Todas las personas trabajadoras de la industria panadera tendrán derecho a un kilogramo de pan por cada uno de los 365 días del año, haciéndose extensivo este derecho a las personas trabajadoras en situación de I.T. y durante el máximo tiempo previsto para tal contingencia, es decir dieciocho meses. Una vez agotada la I.T. o cuando se determine su pase a cualquier otra situación derivada de enfermedad o accidente, dicho derecho quedará sin efecto. En caso de abonarse en términos económicos se estará a lo dispuesto en las tablas salariales. Las personas trabajadoras tendrán derecho a consumir el pan que precisen durante la jornada laboral.

Artículo 32. Ropa de Trabajo.

Las empresas entregarán al personal a su servicio un equipo de trabajo cada seis meses, o bien abonarán por tal concepto la cantidad establecida en las tablas salariales por día efectivo trabajado.

El trabajador/a vendrá obligado a utilizar la ropa de trabajo que se le facilite.

CAPÍTULO VIII. PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 33. Premios.

Las empresas establecerán en el Reglamento de Régimen interior un sistema en virtud del cual la asiduidad, el trabajo, la constancia en las tareas encomendadas, la intención e interés con que aquél se cumpla y otros méritos, como servicios relevantes, etc., se premien para estímulo del personal a ellas vinculado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etc.

Artículo 34. Faltas.

Las faltas cometidas por lo trabajador/aes/as al servicio de las empresas, se calificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves las de puntualidad 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.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso en más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador/a fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y, en general, la reincidencia en 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.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o 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, 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 o subordinados, la violación del secreto de la empresa, la embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas, habitualmente, fuera del servicio a la empresa, la realización de trabajo en estado ebrio o bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carnet de manipulador de alimentos por causas imputables al trabajador/a, habiendo mediado aviso previo de la empresa, así como la reincidencia de 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.

Artículo 35. Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

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

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

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

Despido.

De producirse la retirada del carnet (permiso) de conducir mediante sentencia penal judicial firme, y siempre por rebasar el límite del volumen de alcohol en sangre permitido en la Ley, se suspenderá el contrato de trabajo, solamente a los Chóferes de Reparto catalogados oficial en su categoría, mientras dure la retirada del carnet, interrumpiéndose la prescripción de la falta hasta que se dicte sentencia.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 36. Prescripción.

Respecto a los trabajador/a/es/as, 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.

Artículo 37. Procedimiento

Corresponde a la Dirección de la empresa o personal a quién delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

Las empresas comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras y/o al Delegado Sindical, si lo hubiera, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajador/a/es/as.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura del expediente para la imposición, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajador/a/es/as que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido en un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

La empresa notificará al trabajador/a la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un Secretario y un Instructor imparciales.

El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador/a, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD E HIGIENE.**Artículo 38. Seguridad e Higiene.**

En todas las empresas que legalmente estén obligadas, deberá existir un Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y sus normas de desarrollo. El Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, podrá recabar, si así lo considera necesario, informes técnicos del C.P. de H.S. en el Trabajo, para poder valorar en tal sentido los puestos de trabajo.

Artículo 39. Riesgo de accidente

En caso de riesgo inminente de accidente en el trabajo, se podrán interrumpir las actividades laborales en esos puestos de trabajo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Artículo 40. Reconocimientos médicos

Las empresas vendrán obligadas a contratar la concertación de Vigilancia de la Salud, de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, siendo el cos-

te del CARNET DE MANIPULADOR por cuenta de la empresa para las personas trabajadoras que tengan en plantilla.

CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 41. Derechos Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de cuarenta horas mensuales distribuidas al objeto de realizar funciones sindicales, justificarán la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador/a.

En la utilización de las horas sindicales se tendrán en cuenta estos criterios.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán utilizar las horas sindicales para asistir a cursos de formación organizados por las Centrales Sindicales u otras entidades.

Durante el tiempo de negociación de Convenios no habrá limitación de horas sindicales.

Las horas sindicales correspondientes al Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma empresa podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros.

Los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal participarán en el proceso de selección de personal.

Por razón sindical cualquier afiliado a una Central Sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel podrá disponer del tiempo sindical que a continuación se detalla:

Veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Licencias de hasta quince días al año no retribuidas.

Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central para el desarrollo de sus funciones sindicales.

Estos tres supuestos se utilizarán siempre que no excedan del diez por ciento de la plantilla.

Las empresas pondrán a libre disposición de las Secciones Sindicales de la empresa un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, con características suficientes de publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajador/aes/as. Igualmente se permitirá la libre difusión de información y publicaciones a la entrada y salida del trabajo.

A requerimiento de los trabajador/a/es/as afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas descontarán en nómina mensual de estos el importe de la cuota sindical correspondiente, que será entregada o depositada colectivamente en donde sea indicado por los trabajador/aes/as a la Central Sindical interesada.

CAPÍTULO XI. OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 42. Comisión Mixta de Interpretación.

Se establece una Comisión Mixta de Interpretación que será constituida en la siguiente forma:

Cuatro representantes de las Centrales Sindicales y cuatro representantes de las Organizaciones Empresariales, firmantes del Convenio, de entre los que formaron parte de la Comisión Deliberadora del Convenio como titulares o suplentes. El Presidente y Secretario serán vocales de la Comisión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán entre los representantes de los trabajador/a/es/as una vez y otra vez en los representantes de los empresarios, de tal forma que en cada sesión recaerá una vez en cada representación. Para la validez de los acuerdos deberán tomarse por mayoría de cinco vocales como mínimo.

El domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación será el de General Rey, número 8, bajo, en Ciudad Real.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

- 2) Las funciones de la Comisión Mixta serán:
- a) La interpretación del Convenio, que podrán pedir cuantos tengan interés en ello.
 - b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio.
 - c) La vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo en esta materia.
 - d) Cualquiera otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

Artículo 43. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios

Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter personal, tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajador/aes/as que excedan de lo pactado.

En lo no previsto o regulado en el presente Convenio, serán aplicables los usos y costumbres de la industria en la provincia de Ciudad real, zona o localidad, en cuanto no se oponga, en perjuicio del trabajador/a, a la legislación general que en cualquier otro caso será supletoria.

Artículo 44. Absorción y compensación

Se respetaran las condiciones más beneficiosas que tengas pactadas las empresas con sus trabajadores, a título individual o colectivo.

Operará la compensación y absorción cuando las mejoras percibidas en cómputo anual sobre los conceptos retributivos de este convenio, pactadas individual y colectivamente, sean más favorables que las fijadas en el presente convenio colectivo.

No operara la compensación y absorción cuando existan pactos individuales o de empresa sobre complementos retributivos no regulados en el presente convenio colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA. Cláusula de descuelgue.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en los supuestos contemplados en el artículo 82 del estatuto de los Trabajadores, pudiéndose proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 de dicho estatuto, a implicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las materias contempladas en el antes referido artículo 82.

En caso de que el período de consultas finalice con acuerdo, este deberá de comunicarse, a efectos de depósito a la comisión Mixta y a la Autoridad Laboral.

La documentación deberá de ser tratada con la debida reserva, guardándose del sigilo exigido legalmente.

En el supuesto de desacuerdo tras el periodo de consultas, la Comisión mixta dispondrá de un plazo de siete días para resolver las discrepancias planteadas, plazo tras el cual se someterá a la decisión de los órganos administrativos y/o jurisdiccionales competentes no operando la subida hasta tanto no se obtenga resolución.

A efectos de lo dispuesto en la presente cláusula adicional la Comisión Mixta prevista en el artículo 43 del presente Convenio, modificará su composición, fijándose esta de la siguiente forma:

Dos representantes de la parte empresarial firmante del convenio de entre los titulares o suplentes.

Dos representantes de la parte social firmante del convenio de entre sus titulares o suplentes, uno de cada sindicato firmante.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



Dos representantes de la empresa que solicite la inaplicación del convenio.

Dos representantes legales de los trabajador/a/es/as de la empresa afectada por la solicitud de inaplicación del convenio, si los hubiera o bien dos trabajador/a/es/as de la empresa afectada por la solicitud de inaplicación del convenio, si los hubiera o bien dos personas trabajadoras designadas por los afectados.

Las partes podrán ser asistidas con un máximo de dos asesores o técnicos por cada una de las organizaciones firmantes del convenio.

Acuerdo de Solución Extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse al III A.S.A.C. de Castilla-La Mancha y a lo dispuesto en el V Acuerdo de 7 de febrero de 2012 sobre la solución autónoma de conflictos laborales.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

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, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

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.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Las partes firmantes se comprometen a cumplir y desarrollar los planes de igualdad.

ANEXO I

Tablas salariales convenio de Industrias de Panadería de Ciudad Real para los años 2021 a 2024.

TABLAS SALARIALES	2021	2022	2023	2024
PRODUCTORES-PERSONAL DE TALLER				
-Maestro Encargado	33,54 €	34,04 €	36,53 €	37,44 €

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



-Oficial de Pala	33,54 €	34,04 €	36,53 €	37,44 €
-Oficial de Masa	32,51 €	33,00 €	35,47 €	36,36 €
-Oficial de Mesa	31,81 €	32,29 €	34,74 €	35,61 €
-Ayudante	30,67 €	31,13 €	33,53 €	34,37 €
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
-Chofer/Repartidor	33,54 €	34,04 €	36,53 €	37,44 €
-Mayordomo	31,85 €	32,33 €	34,79 €	35,66 €
-Vendedor de despachos	30,35 €	30,80 €	33,23 €	34,06 €
-Peón	30,35 €	30,80 €	33,23 €	34,06 €
-Limpiador	30,35 €	30,80 €	33,23 €	34,06 €
ADMINISTRATIVOS				
-Jefe de Oficina y Contabilidad	1.137,49 €	1.154,55 €	1232,43 €	1263,24 €
-Oficial Administrativo	1.021,54 €	1.036,86 €	1112,09 €	1161,14 €
-Auxiliar Administrativo	942,34 €	956,47 €	1080€	1107€
PLUSES				
Plus de asistencia €/mes	24,12 €	24,48 €	25,03 €	25,65 €
Plus Horario €/mes	81,20 €	82,42 €	84,27 €	86,38 €
Pan €/día	0,57 €	0,58 €	0,59 €	0,60 €
Ropa de trabajo €/día	0,51 €	0,52 €	0,53 €	0,54 €

*Se equiparan las categorías de vendedor de despachos, peón y limpiador, con el fin adecuar los salarios anuales al SMI.

Firmas ilegibles.

Anuncio número 1658

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>