



## CONVENIO PROVINCIAL DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

### Capítulo primero. Ámbito de aplicación

#### Artículo 1. Ámbito territorial.

Las normas establecidas en este Convenio afectan a todo el ámbito territorial de la provincia de Cádiz.

#### Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a todas las empresas y establecimientos dedicados a la fabricación de pan, por cualquier tipo, forma o especialidad y las actividades comerciales, tanto al por mayor como al detalle, así como aquellos establecimientos dedicados a la venta de pan, en cualquier modalidad de despachos de la provincia de Cádiz.

También se aplicará este Convenio a todos los trabajadores con cualquier modalidad de contratación, que realicen su actividad laboral en la provincia de Cádiz, independientemente de donde tenga la empresa su sede central.

#### Artículo 3. Vigencia.

Las normas establecidas en este Convenio Colectivo, comenzará a regir el día primero de enero de dos mil siete, hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil nueve, pudiendo prorrogarse tácitamente de año en año, salvo que mediara denuncia, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de que el Convenio entrara en régimen de prórroga por no mediar denuncia alguna de las partes, los conceptos económicos y salariales del Convenio se incrementarán en lo que haya subido el IPC de los 12 meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas más uno y medio por ciento (1,5%). En el supuesto de que el Convenio fuese denunciado por cualquiera de las partes, éste se seguirá aplicando a todos los trabajadores mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio negociado con las Centrales Sindicales representativas en el sector y la Patronal del mismo.

### Capítulo II. Jornada, descanso semanal, festivos, vacaciones licencias y excedencias

#### Artículo 4. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 39 horas a la semana, se incluye dentro de dicha



jornada semanal un descanso de 30 minutos diarios para el bocadillo. Este descanso será efectivo, cuando la jornada sea continuada y el mismo se realizará siguiendo los usos y costumbre existentes en cada centro de trabajo.

La distribución de la jornada semanal podrá ser irregular dentro de la misma semana, siendo el tope máximo de 9 horas/día y el mínimo de 6 horas hasta alcanzar las 39 horas de jornada a la semana, teniendo que mediar entre jornada y jornada un descanso de 12 horas como mínimo.

La realización irregular de la jornada de trabajo deberá ser comunicada a los trabajadores afectados con una anticipación de, al menos, 7 días.

La jornada de trabajo dará comienzo a la una de la madrugada. No obstante, dado el carácter flexible de la jornada pactada en este Convenio, se podrá iniciar la misma hasta las 15 horas de la tarde. Asimismo, la finalización de la jornada no podrá terminar con posterioridad a las 24 horas.

#### **Artículo 5. Calendario laboral.**

Entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, y en el primer mes de cada año se confeccionará el calendario laboral que recogerá la distribución de la jornada por actividad (personal de producción, de servicios complementarios y administrativos). En los Centros de Trabajo que no exista Delegado de personal, la confección del Calendario Laboral será entre los trabajadores y el empresario. Podrán asistir asesores sindicales, solo en caso de desacuerdo o cuando los trabajadores lo soliciten. Los temas a tener en cuenta al confeccionar el Calendario Laboral serán los siguientes:

- Jornada semanal.
- Horario de trabajo diario (especificando el comienzo y la terminación de la jornada).
- Descanso durante la jornada.
- Descanso entre jornada diaria y semanal.
- Vacaciones.

#### **Artículo 6. Descanso semanal.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a 2 días de descanso semanal, que podrán ser ininterrumpidos o días alternos:

A) Todos los trabajadores tendrán derecho al descanso de todos los días del año que sean domingo y que se reflejarán en el cuadro de horarios de la empresa, con la salvedad de los trabajadores que se contraten al amparo del epígrafe "D" de





este mismo artículo.

B) El Comité de empresa y/o los Delegados de personal, de mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa, distribuirán el segundo día de descanso semanal de cada trabajador, en los días comprendidos de lunes a sábado, debiendo reflejarlo en el cuadro de horarios de la empresa. Dicho cuadro de horarios se elaborará en el primer mes de cada año. En aquellos centros de trabajo que no exista Delegado de personal, el acuerdo sobre la distribución del segundo día de descanso se realizará entre la empresa y los trabajadores.

C) Los trabajadores que decidan voluntariamente ir a trabajar los domingos percibirán un complemento por realizar dicho trabajo de 51,57 euros por cada domingo trabajado.

D) Si los trabajadores de la plantilla decidieran no ir a trabajar los domingos, las empresas podrán contratar a trabajadores eventuales, incluidos en el censo, con contrato a tiempo parcial sólo para la realización de la jornada de los domingos y festivos, percibiendo éstos, los salarios que les correspondan como si fuese una jornada normal.

### **Artículo 7. Festivos.**

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, independientemente de lo reflejado en el artículo 6. del Convenio, tendrán derecho al descanso de todas las fiestas abonables, ya sean nacionales, autonómicas o locales, que vienen reflejadas en el calendario laboral y que se publica en el BOJA y BOP de Cádiz.

1) Si se trabajase en alguna de estas fiestas abonables, se abonará además con un recargo del 140% de cada categoría de este Convenio, según salario base más antigüedad, más el 15% del salario base del plus de producción o se compensará con cada fiesta trabajada, 2 días de descanso, acumulables en las vacaciones anuales.

2) En el supuesto de que la fiesta trabajada coincida con el segundo día de descanso semanal del trabajador o trabajadora, éste/a percibirá, además de lo contemplado en el párrafo a), otro recargo del 100% del salario base más antigüedad, más el plus de producción; u otro día más de descanso acumulable a las vacaciones anuales.

3) En el supuesto de que la fiesta coincida con el segundo día de descanso semanal del trabajador o trabajadora, (aunque esta no se trabaje) éste/a percibirá, además de su salario base día, un recargo del 100% del salario base más antigüedad, más el plus de producción o un día de descanso acumulable a las vacaciones anuales.



4) El sistema a aplicar será decidido por el trabajador/a, comunicándolo por escrito a la empresa antes del día 31 de diciembre del año anterior, a fin de que la empresa pueda contratar a otro trabajador/a para dicho período, de los que tiene incluido en el censo de eventuales.

5) En las fiestas de navidad 25 de diciembre, 1 de enero Año Nuevo, 6 de enero Reyes, 1 de Mayo día del trabajador/a y Jueves Santo, no se fabricará pan, ni se expenderá en ningún establecimiento de panadería ni despacho de la provincia de Cádiz.

### **Artículo 8. Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales, que serán disfrutados de forma continuada. La empresa de acuerdo con el Comité de empresa o Delegado de personal, o los trabajadores de la empresa donde no existan representantes de los mismos, establecerá el Calendario de Vacaciones, en el primer mes del año, pudiendo modificarse por mutuo acuerdo; atendiendo las necesidades del trabajador, en cuanto sean compatibles con la producción, antigüedad en la empresa, etc., teniendo en cuenta que el trabajador que resulte beneficiado por el criterio de antigüedad no podrá hacer uso de él al año siguiente.

La empresa de mutuo acuerdo con los Delegados de personal, o los trabajadores de la empresa donde no existan representantes de los mismos, podrán fraccionar las vacaciones en dos períodos de 15 días cada uno.

A) Un período de 15 días dispondrá el trabajador acogiéndose a lo que se recoge en el primer párrafo de este artículo y reflejándolo en el Calendario Laboral de la empresa.

B) El otro período de 15 días lo dispondrá la empresa, y el trabajador tendrá conocimiento del mismo con un mínimo de 2 meses antes del disfrute del segundo período de vacaciones.

El personal que ingrese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en relación con el tiempo que lleve trabajando en la empresa.

Durante el mes de vacaciones, los trabajadores serán retribuidos con el salario base, antigüedad y plus de producción.

Dicha retribución la percibirá el trabajador como es costumbre en cada empresa y también percibirá el kilo de pan diario.

### **Artículo 9. Licencias.**



El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias y permisos retribuidos:

- 1) Quince días (15) por matrimonio.
- 2) Tres días (3) por enfermedad grave, intervención quirúrgica que exija internamiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, pasando a cinco (5) días cuando por tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento al efecto.
- 3) Cinco días (5) por fallecimiento del cónyuge, hijos. Se ampliará a siete días (7) cuando por tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento al efecto.
- 4) Tres días (3) por fallecimiento de padres, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, que se ampliará a cinco (5) días cuando por tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento al efecto. 5) Tres días (3) laborales por alumbramiento de esposa, ampliable a cinco días (5), cuando por tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento al efecto.
- 6) Dos días (2) por traslado del domicilio habitual.
- 7) Un día (1) por Primera Comunión de su hijo/a y si coincidiera en domingo o día de descanso, un día más.
- 8) Dos días (2) por matrimonio de hijos, y un (1) día por matrimonio de hermanos.
- 9) Un día (1) por fallecimiento de tío/as y primos/as.
- 10) Todos los trabajadores/as tendrán derecho a dos días para asuntos propios con cargo a la empresa.

En todo lo demás, lo que determinen las leyes vigentes.

#### **Artículo 10. Excedencias.**

El trabajador tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria en los términos que se establezcan legalmente en cada momento. La empresa resolverá la petición dentro de los 30 días siguientes a la solicitud. Igualmente, el trabajador solicitará el ingreso con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia y la readmisión del mismo será desde el momento que haya una vacante de su especialidad y categoría. Esta circunstancia será de aplicación cuando el trabajador haya permanecido en excedencia por un período de más de tres años.

En el caso de solicitar el trabajador su reincorporación a su puesto de trabajo antes de transcurrir tres años en situación de excedencia, la incorporación será de inmediato; dicha solicitud deberá de realizarla con un mes de antelación.





### **Capítulo III. Retribuciones, salario, antigüedad, pluses, gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias y complementos extra salariales**

#### **Artículo 11. Retribuciones.**

Las retribuciones correspondientes a cada categoría profesional se establecen en el anexo 1 de este Convenio.

La liquidación y el pago del salario se hará puntual y documentalmente dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a aquella mensualidad de que se trate.

Tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados.

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

Es salario base la parte de la retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo.

En los salarios establecidos en este Convenio se han tenido en cuenta que la jornada de trabajo se puede realizar conforme a lo dispuesto en el artículo 4. de este Convenio.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos necesariamente en algunas de las modalidades que se enumeran en este artículo.

Así pues, la remuneración del trabajador estará compuesta por:

A) Salario base: Cantidad mínima fijada por unidad de tiempo para cada categoría profesional que figure en las tablas salariales vigentes en cada momento en este Convenio.

B) Complementos salariales:

1. Antigüedad: Cantidad resultante del porcentaje aplicable al salario base Convenio, que se recoge en el artículo 15 del Convenio.

2. Gratificación por cargo. Cantidad que percibirá el trabajador que tenga la misión de dirigir en la empresa, recogido en el artículo 16 del Convenio.

3. Gratificación por especies. El valor del pan que ha de percibir el trabajador en las condiciones recogidas en el artículo 17 del Convenio.

4. Gratificaciones extraordinarias. Cantidades que periódicamente percibirá el trabajador en las festividades de San Honorato (mayo), mes de julio y Navidad, en



las condiciones recogidas en el artículo 18 del Convenio.

5. Trabajo en festivos. Cantidad que corresponderá al trabajador por realizar su trabajo en día festivo, y en las condiciones que están recogidas en el artículo 7. del Convenio.

6. Plus de producción. Todos los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo percibirán un 15% sobre el salario base de cada categoría profesional, en concepto de plus de producción.

Dicho plus o porcentaje sustituirá a los pluses de panadería totalmente mecanizadas, Panadería mecanizada y panadería semi mecanizada, así como al rebose de harina e Incentivos de piezas menores.

Los trabajadores/as que venían percibiendo por dichos pluses cantidades económicas por encima de lo que pueda representar el 15% del salario base se le respetarán dichas cantidades como condición más beneficiosa para el trabajador/a. Con la diferencia entre el 15% y lo que se venía percibiendo se establecerá un plus personal consolidable, diario, que será incrementado cada año con el mismo incremento que se pacte en el Convenio Colectivo.

La cantidad de referencia para determinar dicho plus, se acuerda que sea las que los trabajadores/as percibieron en el mes de mayo de 2004.

### **Artículo 12. Recibo de salario.**

El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al período de tiempo al que se refiera, que no podrá exceder de un mes. Asimismo, deberá aparecer igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador/a y denominación de la empresa, NIF de ambos y número de la Seguridad Social de la empresa y trabajador.

Todos los conceptos salariales (salario base y sus complementos) irán reflejados en el preceptivo recibo mensual de salario al amparo de lo establecido en la legislación vigente en cada momento sobre esta materia, como justificación del pago de dicho salario.

Asimismo, todos los conceptos servirán para constituir la base de cotización a la Seguridad Social, según los porcentajes que oficialmente se determinen.

### **Artículo 13. Incremento salarial.**

a) Año 2007.- Las retribuciones correspondientes a cada categoría profesional y demás conceptos económicos, se incrementarán a partir de 1 de enero de 2007 en 3,5%.



b) Año 2008.- Las retribuciones correspondientes a cada categoría profesional y demás conceptos económicos, se incrementarán a partir de 1 de enero de 2008 con el IPC previsto para el año 2008.

c) Año 2009.- Las retribuciones correspondientes a cada categoría profesional y demás conceptos económicos, se incrementarán a partir de 1 de enero de 2009 el IPC previsto para el año 2009.

#### **Artículo 14. Revisión salarial.**

a) Para el año 2007. Una vez conocido el IPC real de este año 2007, las tablas salariales y conceptos económicos se adecuarán al IPC real del año 2007, abonándose a los trabajadores/as la diferencia a que hubiera lugar, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2007.

b) Para el año 2008 y 2009. Una vez conocido el IPC real de 2008 y 2009, las tablas salariales y conceptos económicos se adecuarán al IPC real más 0,5 puntos, abonándose a los trabajadores/as la diferencia a que hubiera lugar, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2008 y 1 de enero de 2009, respectivamente.

#### **Artículo 15. Antigüedad.**

Se acuerda sustituir el anterior sistema de antigüedad que se ha aplicado en la vigencia del anterior convenio, donde había dos tablas distintas con plus de antigüedad dependiendo de la fecha de ingreso de los trabajadores.

A partir del 1 de enero de 2007, se establece, para todo el personal, un plus de antigüedad consistente en un aumento periódico en la cuantía de dos bienios del 5% y tres trienios del 5% sobre el salario base del Convenio hasta alcanzar un tope máximo del 25%, tal como se recoge en las tablas de salarios.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un plus de antigüedad superior, en cuanto a la cuantía resultante de aplicar el máximo del 25% previsto en el presente convenio, igualmente cobrarán en concepto de antigüedad este máximo del 25%.

Si bien, a título individual, la diferencia hasta alcanzar la cuantía que venía percibiendo por el anterior sistema, se les abonará en un complemento personal, que tendrá la consideración de condición personal más beneficiosa y se denominará en nómina "C.P.B.-2007". Este complemento personal no podrá ser compensado ni absorbido y será revalorizado con los incrementos que se pactan en el convenio.

#### **Artículo 16. Gratificación por cargo.**

Los maestros o encargados, cuando dirijan una empresa de más de cuatro



trabajadores/as, percibirán una prima de 2,00 euros por día trabajado.

### **Artículo 17. Gratificación por especie.**

Además de la remuneración en metálico y computándose como salario, todos los trabajadores percibirán un kilo de pan por día trabajado, ampliándose a un kilo y medio cuando tengan cuatro hijos o más así como en los descansos semanales, días de fiestas y vacaciones. Igualmente tendrán derecho cuando se encuentren en baja por enfermedad o accidente laboral.

### **Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.**

Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, percibirán tres pagas extraordinarias de 30 días de salario Convenio más antigüedad más plus de producción cada una de ellas, en los meses de mayo, julio y diciembre. Las fechas de abono serán el 16 de mayo, el 15 de julio y el 20 de diciembre.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, se podrá prorratear la paga extraordinaria del mes de mayo en las doce mensualidades del año, debiendo aparecer en el recibo de salario mensual como parte proporcional de la Paga de mayo y especificando la cantidad correspondiente.

### **Artículo 19. Horas extraordinarias.**

Debido al paro existente en nuestra provincia, y en especial en el sector de panadería, ambas partes acuerdan que queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias que incidan en la producción, para todas las empresas afectadas por el presente Convenio. Sólo se autorizarán las que se realicen en caso de incendio, siniestro, u otras causas similares. El no cumplimiento de este acuerdo por parte de algún empresario, traerá consigo la denuncia previa a la Comisión Mixta, para conocimiento de las partes sin perjuicio de su traslado a los Organismos competentes.

Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor que están recogidas en el párrafo anterior, se abonarán a razón de 8,00 euros la hora, se podrán compensar por el tiempo equivalente en descanso dentro de los treinta días siguientes a la realización de las mismas.

### **Artículo 20. Enfermedad y accidente.**

A) Accidente de Trabajo: La empresa completará el cien por cien del salario real desde el primer día cuando el trabajador esté de baja por esta situación.

B) Enfermedad: La empresa, completará el cien por cien del salario real desde el primer día siempre que exista hospitalización. En caso de enfermedad que no necesite hospitalización, será a partir del quinto día inclusive cuando se abone el



cien por cien.

El salario real está compuesto por salario base, antigüedad, plus de producción, pagas extraordinarias, y complementos personales.

### **Artículo 21. Ropa de trabajo.**

Las empresas están obligadas a proporcionar ropa de trabajo a todo el personal de la misma, estando compuesta la misma por: pantalón, camisa, mandil, gorros, y será distribuida dos veces al año, que será, los días 1 de enero y los días 1 de julio de cada año, es decir, un equipo de invierno y otro de verano. Los trabajadores tienen la obligación de utilizarlas y la no utilización será motivo de sanción.

### **Artículo 22. Seguro de Vida y Accidente.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, suscribirán una Póliza de Seguros para sus trabajadores que cubra las siguientes garantías: Muerte natural o Invalidez total o absoluta 5.500 euros Muerte por accidente de trabajo 11.500 euros Muerte por accidente de tráfico para los chóferes 16.500 euros

El importe de la prima de este seguro será abonada en su totalidad por la empresa.

Aquella empresa que no contrate la Póliza de Seguro de sus trabajadores, o no abone la prima correspondiente, en caso de siniestro la cobertura de las contingencias recogidas en este artículo, serán a cargo de la empresa.

Aquellos trabajadores que no quieran que sus empresas le suscriban este seguro, deberán expresar su renuncia al mismo por escrito.

La duración de este seguro será anual, renovándose cada año a su vencimiento, con el incremento que tengan los salarios establecidos en este Convenio.

### **Artículo 23. Jubilación.**

A) Jubilación anticipada. El trabajador que se jubile, de acuerdo con la empresa, antes de los sesenta y cuatro años, ésta se comprometerá a pagarle el cien por cien de su salario, hasta cumplir los 65 años de edad y deberá constar por escrito el mutuo acuerdo entre las partes.

En el caso en que se jubile un trabajador a los 64 años de edad previo acuerdo entre las partes, y se contrate a otro trabajador con las modalidades de "Contrato de Anticipación de la edad de la Jubilación" según lo dispuesto en la disposición adicional séptima del Estatuto de los Trabajadores, RD 1194/1985, y que esté inscrito en el INEM como demandante de empleo con la misma categoría



profesional que el trabajador que se jubile y la duración del contrato sería como mínimo de 1 año; en este supuesto no es de aplicación el párrafo 1. de este apartado A).

B) Jubilación voluntaria. Se establece un premio de Jubilación Voluntaria de acuerdo con el siguiente baremo:

1) Si la jubilación se produce a los sesenta años en el año 2007 percibirá un premio de 148,62 euros por cada año de antigüedad en la empresa, hasta un máximo de 3.709,30 euros.

2) Si es a los 61 años en el año 2007 percibirá 83,38 euros por año, máximo 2.670,97 euros.

3) Si es a los 62 años en el año 2007 percibirá 72,74 euros por año, máximo 2.373,80 euros.

4) Si es a los 63 años en el año 2007 percibirá 59,36 euros por año, máximo 2.077,81 euros.

5) Si es a los 64 años en el año 2007 percibirá 44,36 euros por año, máximo 1.780,65 euros.

El trabajador que pase a situación de Invalidez Permanente Absoluta, percibirá al causar baja en la empresa los mismos premios asignados en el supuesto de jubilarse al cumplir los sesenta años.

#### **Capítulo IV. Clasificación profesional**

##### **Artículo 24. Clasificaciones.**

Las clasificaciones de personal consignadas en el presente 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 trabajadores de todas las categorías, uno mismo 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 25. Definición de los grupos profesionales.**

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Industria de Panadería, y al personal que preste sus servicios en los centros de trabajo a que se refiere el artículo primero y segundo de este Convenio. Se clasificará teniendo en cuenta la función que realice, en los siguientes grupos: a) Técnicos.



- b) Administrativos.
- c) Obreros/personal de elaboración.
- d) Servicios complementarios.

### **Artículo 26. Definición de categorías profesionales.**

Técnico.

-Director general o gerente. Es el empleado que está provisto de poderes y con contrato laboral de su especialidad para, organizar, informar, distribuir y establecer los criterios que han de seguir todos los Departamentos o Secciones de que consta la empresa, cumpliendo siempre las directrices emanadas de la Dirección del empresario o de la persona en quien delegue con poderes notariales.

-Jefe de fabricación. Es el empleado que, poseyendo la necesaria capacidad y conocimiento, dirige técnicamente la Industria de Panadería, teniendo confiada la buena marcha de la fabricación, encargándose del buen funcionamiento de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, dirigiendo las labores de personal por sesiones, siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fábrica esté en funcionamiento.

- Jefe de taller mecánico. Es el trabajador que, con mando director sobre los mecanismos, tiene la responsabilidad del trabajo del personal a sus órdenes; le corresponde la organización del taller para atender con toda rapidez y esmero los trabajos de reparación, reposición de los elementos de reserva y el buen funcionamiento de toda la maquinaria.

- Jefe de administración. Es el empleado, provisto o no de poderes, con independencia del Director General o Gerente, lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficinas, así como lo concerniente a la marcha y situación de la empresa y la revisión, preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio.

- Jefe de venta/almacén. Es el empleado que cuida y organiza todas las gestiones de las ventas/compras de la empresa, así como la buena marcha del almacén de materias primas y productos terminados, siguiendo las instrucciones directas de la dirección de la empresa.

### **Artículo 27. Administrativo.**

En el concepto general del personal administrativo, se incluyen aquellos que realicen funciones de oficina, tales como las de contabilidad, facturación, cálculo, cobro, correspondencia, y las específicas detalladas del presente Convenio. Constituidos tal grupo por: Jefe de Oficina, Jefe de Contabilidad, Oficiales



Administrativos, Auxiliares Administrativos, así como aspirantes Administrativos. Oficial jefe de oficina. Es el empleado que, con la titulación suficiente y con conocimientos contable/administrativos, asume la responsabilidad y dirección contable de la empresa. Oficial administrativo. Es el empleado que, bajo la dirección del Jefe de Oficina y/o Contabilidad, realiza las siguientes funciones: Cajero, sin fianza ni firma, transcripción de libros de cuentas corrientes, diario mayor, facturas, correspondencia, estadísticas, partes, nóminas de salarios, cotizaciones de Seguridad Social, y otras análogas a las anteriores. Auxiliar administrativo. Se considera como tal al empleado que realice funciones administrativas elementales inherentes a los trabajos de oficina. Podrá acceder a la categoría de Oficial Administrativo, cuando en la empresa se produzca alguna vacante de dicha categoría, y siempre que acredite su competencia para la misma. Aspirante auxiliar administrativo. Es el trabajador mayor de 16 años que, sujeto a contrato de trabajo de Formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo y con sujeción a la normativa particular aplicable en cada caso referente a la formación e instrucción teórica.

### **Artículo 28. Obreros/personal de producción.-Maestro o maestros encargados.**

Es el trabajador que, provisto de conocimientos de la Industria de Panadería es el Jefe de todo el Personal de Elaboración/Producción. Será responsable del trabajo a él encomendado, distribuirá adecuadamente a los trabajadores, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal para conseguir una fabricación lo más perfecta posible. Dará cuenta de la elaboración o fabricación habida y procurará el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido, teniendo a sus órdenes al Mayordomo encargado de la distribución del pan y panes especiales en el interior de la panadería o tahona.

Oficial horneadores/de pala. Es el trabajador que verificará las funciones inherentes a la cocción y fermentación del pan o panes especiales ante de su cocción, comenzando por la puesta a punto de los hornos para el horneamiento, alimentadores de los hornos automáticos para la cocción del pan; la realización de éste, cuidar los útiles necesarios para la labor hornera y su cocción que sea lo más perfecta posible, así como el funcionamiento de las calderas de vapor o cometidos similares.

Oficial amasador. Es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos de amasados y preparación de levaduras/masas madre, siguiendo las instrucciones del Maestro o Maestros encargados, en cuanto a cantidades, temperaturas, n. de masa, y tiempo de fermentación, cuidando asimismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen el Ayudante o Aprendices, bajo su vigilancia.

Oficial de mesa. Es el trabajador cuya función primordial consiste en el heñido o

confección de las piezas de pan o de panes especiales, y entablados y enlatados de las piezas, así como la división de las piezas, alimentados de la divisora pesadora automática, vigilar el buen funcionamiento de las maquinarias como, cinta de reposo, formadoras y pesadoras automáticas, cortadores, cuidando su limpieza.

Ayudante. Es el trabajador mayor de 18 años que, acreditada su suficiencia o haya pasado dos años como aprendiz, con un contrato de formación en la Industria de Panadería, que tiene el cometido de Auxiliar indistintamente al Oficial Hornero de Pala, Oficial de Amasador u Oficial de Mesa, para alcanzar una perfección y conocimientos que le permitan ocupar puesto de categoría superior.

Formación. Es el trabajador que estando ligado por un contrato de formación, según RD 2317/1997, RDL 9/1989 y 8/1997, artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarles prácticamente por sí o por otros, un oficio de la Industria de Panadería, ya sea personal de producción, servicio complementario o servicios comunes.

### **Artículo 29. Servicios complementarios.**

Mayordomo. Es el trabajador que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan o panes especiales y distribuir el mismo dentro de la panadería o tahona con destino a las sucursales, despacho y demás clientes o distribuidores para la venta exterior de despacho anexa a la fábrica que tenga la empresa, llevando los controles de reparto que se efectúe, los cuadernos de anotaciones, pizarra o libros auxiliares que se utilicen en la panadería, introduciendo las modificaciones en la producción de acuerdo con las directrices recibidas de la dirección de la empresa, manteniendo una perfecta coordinación con el Maestro o Maestros Encargados, comunicándoles las incidencias que alteren la producción.

Oficial conductor/repartidor. Es el trabajador que, provisto del carné de la clase correspondiente al vehículo que tiene encomendado, distribuye y transporta los productos de la panadería o tahona, desde el lugar de fabricación a las sucursales, despachos y establecimientos clientes de la empresa, cobrando en su caso el importe de la ruta, estando a las órdenes del Mayordomo.

Oficial vendedor/a en despacho. Es el trabajador que efectúa la venta y el cobro del Pan que se expende en despacho, cuidando de conservar éstos con el torno de aseo y limpieza necesarios, para su perfecto estado de higiene y presentación, también efectúa la manipulación de los diferentes productos que la empresa comercializa, y atiende todas las funciones propias de su misión.

Oficial transportador de pan a despachos. Es el trabajador que, utilizando carretilla o vehículos que no requieran permiso de conducir, o empleando procedimientos manuales; distribuye el pan, panes especiales y otros productos

de la Industria, desde el lugar de fabricación a las sucursales, despacho o cliente de la empresa, cobrando en su caso el importe de los artículos transportados.

Ayudante. Es el trabajador que colabora en las tareas del almacén y contaduría de la pieza de pan elaboradas para su distribución.

Repartidor a domicilio. Es el trabajador cuyo cometido consiste en distribuir el pan a domicilio a los clientes, cobrando el importe de los artículos servidos.

Servicios comunes:

Oficial mecánico. Es el trabajador que cuida del perfecto estado de las maquinarias e instalaciones de la empresa, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.

Ayudante mecánico. Es el trabajador que atiende el engrase general de motores y maquinaria, una vez finalizada la tarea de fabricación, está a las órdenes del Oficial Mecánico.

Limpiador/a. Es el trabajador/a que realiza las tareas de limpieza del centro de trabajo y de sus dependencias.

## **Capítulo V. Contratación/empleo**

### **Artículo 30. Contratación.**

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y prácticas.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido, por lo que las empresas estarán obligadas a tener contratado como fijo a un trabajador/a en cada puesto de trabajo necesario para el normal desarrollo de la producción y venta en despacho.

### **Artículo 31. Contratación de eventuales.**

La empresa elaborará un censo con los trabajadores/as que contrate como eventual, poniéndolo por orden de días contratados de más a menos, teniendo estos trabajadores/as prioridad según el orden del censo para ser contratados.

En el supuesto que la empresa necesitase cubrir una plaza de trabajador/a fijo, ésta será cubierta por el trabajador/a más antiguo en el censo de eventuales, pasando a los siguientes si éste no quisiera.

### **Artículo 32. Derechos del eventual.**



Los trabajadores/as que sean contratados tanto en el supuesto de sustitución, como el de época de mayor demanda, tendrán la consideración de trabajador/a eventual.

Los trabajadores/as contratados como eventuales tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de la plantilla.

### **Artículo 33. Contratos de sustitución.**

Estos contratos se efectuarán para sustituir a los trabajadores/as fijos cuando éstos se encuentren en vacaciones, licencias, excedencias y de baja por enfermedad o accidente, haciendo constar en el contrato, tanto el puesto de trabajo así como la persona sustituida.

El contrato se considerará por tiempo indefinido cuando no se incorpore el trabajador sustituido, o cuando habiéndose reincorporado el trabajador sustituido continúe prestando sus servicios el trabajador contratado.

### **Artículo 34. Contratos por mayor producción.**

No obstante, teniendo en cuenta el aumento de demanda de los productos del sector en las fechas del 15 de mayo al 15 de septiembre, las empresas contratarán trabajadores/as eventuales, haciendo constar en el contrato dichas circunstancias y período de contratación.

### **Artículo 35. Período de prueba.**

El trabajador/a en su primer contrato tendrá un período de prueba de 15 días.

Cuando el trabajador/a sea contratado más de una ocasión pasarán a ser miembros del censo de eventuales, considerándose, por tanto, que al ser contratado por segunda vez, este trabajador/a ya ha superado el período de prueba.

### **Artículo 36. Duración de los contratos.**

La duración máxima de los contratos para eventuales será de 11 meses, pasando a ser trabajador/a fijo cuando uno o varios contratos superen los once meses de trabajo en un período máximo de 18 meses.

### **Artículo 37. Contrato a tiempo parcial.**

Tendrán prioridad para estas contrataciones los trabajadores/as del censo de eventuales y con las siguientes condiciones:

a) En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y

departamento o sección donde se realizará el trabajo.

b) En los casos de aumento de plantillas, traslados o ascensos, los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevos contratados/as para trabajar a tiempo pleno de su especialidad y categoría.

c) Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieren percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

d) Todos los demás conceptos económicos, tales como plus extra salarial de percepción, plus de antigüedad, para estos trabajadores les serán abonados análogamente con los mismos porcentajes que los trabajadores a tiempo pleno en proporción a su jornada contratada.

e) Tendrán derecho a un período de vacaciones los trabajadores igual a los trabajadores a tiempo completo y la retribución de las mismas estará en proporción a su salario mensual.

f) El cambio de un trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, será posible cuando así lo solicite por escrito y lo requiera el/la trabajador/a y conocido por los representantes de los/as trabajadores/as.

g) El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores/as a tiempo pleno de igual función y categoría.

### **Artículo 38. Contratos de formación.**

De conformidad con el artículo 6. del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos en la Industria de Panadería, entendiéndose como tal el comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana; igualmente queda prohibida la realización de horas extraordinarias a menores de 18 años.

Los contratos de Formación se podrán celebrar con una duración máxima de dos años, con trabajadores de 16 a 21 años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto del aprendizaje. Igualmente, se aplicará este artículo a los trabajadores minusválidos sin límite de edad.

El número de aprendices por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores 1 Contrato formación



De 6 a 10 trabajadores 2 Contratos formación

De 11 a 30 trabajadores 3 Contratos formación

De 31 a 50 trabajadores 4 Contratos formación

De 51 a 100 trabajadores 6 Contratos formación

De 101 a 250 trabajadores 10 Contratos formación

De 251 a 500 trabajadores 15 Contratos formación

Más de 500 trabajadores 25 Contratos formación

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de formación.

Las retribuciones de los trabajadores sujetos a este contrato, serán las que figuren incluidas en el anexo I del presente Convenio.

Con independencia de la retribución que perciba el aprendiz, la cotización a Seguridad Social será la que se fije por Ley para este tipo de contrato.

El tiempo dedicado a formación fuera del puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio. Por la característica propia de la Industria de Panadería y para los oficios propios de la misma, no podrá iniciarse antes de los dieciséis años de edad y durará dos años, salvo a los trabajadores minusválidos, que podrá ser hasta cuatro años, siendo computable la realización de la formación en diversas empresas, siempre que la formación se haya realizado bajo el contrato de formación y como tal esté registrado en el INEM, según la Ley vigente.

La formación de los Aprendices, con contrato de Formación, deberán los empresarios poner el máximo interés en la formación profesional, tanto prácticamente como teórica adecuadas para su mayor perfeccionamiento profesional; al término de los 2 años, para los trabajadores minusválidos se ampliará a cuatro años.

Para todos los demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

### **Artículo 39. Vacantes.**

En caso de vacantes provisionales de trabajadores/as éstas deberán ser ocupadas o cubiertas por trabajadores/as incluidos en el censo de eventuales, y de no haber ningún trabajador/a en dicho censo será cubierta la vacante por aquellos que hayan tenido un contrato de Formación en la empresa.

#### **Artículo 40. Personal con capacidad disminuida.**

Los trabajadores que sean considerados con capacidad física disminuida previa declaración de la Comisión de Evaluación de Incapacidades, INSS, serán orientados en base a sus aptitudes positivas que conserven y serán destinados a los puestos de trabajo más adecuados a las referidas aptitudes.

#### **Artículo 41. Fomento de la contratación indefinida.**

De conformidad con la legalidad vigente en cada momento, y en concreto con aquella sobre Medidas de fomento de la contratación indefinida, para la mejora del empleo y el su calidad, se acuerda por ambas partes que los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en las mismas, tanto las que se desarrollen en el ámbito Estatal como en el Autonómico.

#### **Artículo 42. Extinción del contrato.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previsto en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

### **Capítulo VI. Seguridad e higiene en el trabajo**

#### **Artículo 43. Seguridad e higiene en el trabajo.**

1. Seguridad e higiene en el trabajo.

1.1 El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

1.2 El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

1.3 En la Inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el Centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en esta materia a tenor de la legislación vigente.

1.4 El empresario está obligado a facilitar una formación teórica y práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie las condiciones de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros, ya sea con servicios propios o ajenos. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo.

1.5 Los órganos internos de la empresa competente en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el Centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidentes, requerirán al empresario por escrito para que adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente.

1.6 Cuando el trabajador en la jornada de trabajo, se encuentre incapacitado para poder seguir trabajando, la empresa, previa consulta a los médicos de la empresa, si los hubiera y a los familiares, arbitrará a su costa los medios necesarios para el traslado del trabajador al Centro Sanitario más próximo o al lugar designado por el médico de la empresa.

2. Reconocimientos médicos. Todo el personal sujeto al presente Convenio provincial, se someterá a su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico que se repetirá cada año. La negativa a someterse al reconocimiento médico supondrá falta muy grave. Los gastos que ocasione tal revisión será a cuenta de la empresa.

Los reconocimientos deberán hacerse con especial incidencia en aquellos aspectos específicos, derivados de la actividad del puesto de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a que los trabajadores de la misma hagan una revisión anual, facilitando los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.

3. Servicios de higiene. Todas las Panaderías dispondrán de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuario y aseos, duchas y servicios, en las condiciones previstas en los artículos 38 al 41 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

4. Delegados de Prevención. En todas las empresas o Centros de Trabajo de 3 o más trabajadores se podrá elegir a un Delegado de Prevención; la elección será entre todos los trabajadores. En las empresas o Centros de Trabajo que tengan Delegados de personal éstos serán al mismo tiempo Delegados de Prevención, tal y como viene previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE del 10 de noviembre), de Prevención de Riesgos Laborales. En todo lo no regulado por este



Convenio provincial, se estará a la Legislación y Reglamento vigente sobre esta materia, así como a las recomendaciones de la OIT.

5. Carné de Manipulador de Alimentos. El personal sujeto al presente Convenio provincial deberá de proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo.

#### **Artículo 44. Comisión territorial de salud laboral.**

Las partes firmantes conscientes de la importancia de la Seguridad y Salud de los trabajadores/as y empleadores afectos al presente Convenio, acuerdan constituir la figura del Delegado territorial de prevención de riesgos laborales, al objeto de fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Recibido escrito de cualquier trabajador/a o empresa afectada, la Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de 10 días desde que se recibe la solicitud.

En caso de tratarse de un asunto extremadamente grave y urgente, esta convocatoria se podrá realizar mediante fax o telefónicamente y se intentará que se reúna lo antes posible, en todo caso, en un plazo máximo de una semana.

#### **Artículo 45. Funciones y trabajo a desarrollar por la Comisión.**

1. La promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo.
2. Promover el cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
3. Promover la realización de actividades de información y formación de empresarios/as y trabajadores/as.
4. Colaborar con las Administraciones Públicas competentes en materia laboral, en orden a la difusión de las actuaciones concretas que se planifiquen en este ámbito de actividad.
5. Analizar la siniestrabilidad registrada en el sector, partiendo para ello de los datos que elabora el Centro provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

6. Recabar de las Administraciones competentes así como de las Instituciones implicadas, ya sean de carácter público o privado, cuanta información se estime conveniente para un mejor conocimiento de la realidad del sector en materia preventiva.
7. Cualquier otra función complementaria de las anteriores.

#### **Artículo 46. Comedores.**

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada Panadería un sitio adecuado y acondicionado para poder calentar la comida.

### **Capítulo VII. Régimen disciplinario**

#### **Artículo 47. Clases de faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores/as 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 artículos siguientes:

#### **Artículo 48. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de asistencia al trabajo, hasta treinta minutos de retraso cometida durante el período de un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencias debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la



empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9. Las faltas de respeto y discusiones, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral, si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene y Reglamentación Técnica Sanitaria en el trabajo que no entrañen riesgos graves para el trabajador/ a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.

10. La no utilización ocasional de las prendas de trabajo sin motivos justificados.

Artículo 49. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta cuando el retraso sea superior a treinta minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros/as, la empresa o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene, Reglamentación Técnica Sanitaria en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador/a, así como negarse a acudir al reconocimiento médico cuando se le cite.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador/a, o entrañe riesgo



para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores/as.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros/as, así como fichar por otro compañero.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, así como utilizar vehículos de la empresa para uso propio de transporte, salvo previa autorización de la empresa.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo representen, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinarias o locales.

13. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo, así como la no utilización reiterada de las prendas de trabajo en los centros de trabajo.

14. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

15. La embriaguez o toxicomanía reiterada fuera del acto de servicio, vistiendo uniforme de la empresa en lugares públicos.

16. La carencia de carné de manipulador.

### **Artículo 50. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.

2. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materia prima



o en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

4. No advertir inmediatamente a su jefe, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinarias o locales.

5. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de riesgos o de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La desobediencia continuada o persistente.

12. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendados, que puedan ser constitutivos de delito.

13. La difusión maliciosa o por negligencia inexcusables de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

14. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidentes para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros.

15. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

17. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento en el trabajo, normal o pactado.



18. El acoso sexual y cualquier discriminación que se produzca por razón de sexo.

### **Artículo 51. Sanciones.**

Aplicación.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1.) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo de hasta 2 días.

2.) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3.) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.
- b) Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les será instruido expediente, por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo, salvo revocación o dimisión.

En aquellos supuestos en los que la empresa imponga una sanción grave o muy grave a los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato, deberá de informar a los delegados sindicales, si los hubiera, a los delegados de personal, o a la





organización sindical en donde éste se encuentre afiliado.

### **Artículo 52. Notificación.**

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado/a, expresando las causas que las motivaron.

En todos los casos de sanciones el interesado/a, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquel en que se comunique la sanción, podrá recurrir ante la Jurisdicción Laboral. Artículo 53. Prescripción de la falta.-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.

## **Capítulo VIII. Derechos sindicales**

### **Artículo 54. Derechos sindicales.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la legislación vigente, los delegados de personal y miembros del Comité de empresa, dispondrá de 40 horas mensuales de licencia retribuida. Las empresas descontarán, a aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, la cantidad correspondiente de la cuota sindical y la depositará en el número de cuenta de la central sindical, que el trabajador haya indicado.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación del Convenio.

## **Capítulo IX. Comisión paritaria, cláusula de descuelgue**

### **Artículo 55. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y Seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellos que se deriven de la Legislación Laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros, tres en representación de los trabajadores y tres en representación de los empresarios. La representación en dicha Comisión guardará la misma proporcionalidad que cada parte tiene en la Comisión Negociadora. (Tres representantes de CC.OO. y UGT, y tres representantes por parte de APPYMEPAN). Independientemente de los Asesores que cada parte estime oportuno en cada momento.





Todas las empresas y trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo, o de lo que se derive de la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse por escrito a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática del sector de Panadería.

La Comisión Mixta Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

La Resolución de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento, tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria, ésta enviará en el plazo de cinco días hábiles después de haberse celebrado la reunión el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la Resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, dicha convocatoria podrá efectuarse por fax o por el medio más fehaciente, recogándose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en el domicilio de APPYMEPAN (Cánovas del Castillo n. 3, en Algeciras), y las Centrales Sindicales de CC.OO. y UGT (Plaza Arenal n. 20-22 plantas 2.ª y 4.ª, en Jerez de la Frontera), respectivamente.

#### **Artículo 56. Cláusula de descuelgue.**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los tres ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida.

Para valorar esta situación se tomarán en consideración circunstancias reales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados, de



los tres ejercicios anteriores, asimismo presentar un plan que contemple la viabilidad futura de la empresa y el empleo existente en la misma.

Las empresas que deseen acogerse a una cláusula de descuelgue, tendrán que haber agotado otras posibilidades de recorte de pérdidas o disminución de la misma.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta cláusula; en dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha cláusula.

Los acuerdos de la Comisión será adoptados por mayoría.

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la total reserva de la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todos ellos, el mayor sigilo profesional. No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que lo hayan utilizado dos años consecutivos o tres alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria.

Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo que se fije por la Comisión, para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

Dentro del primer trimestre de cada año se podrá presentar solicitud de descuelgue por parte de la empresa que inste la misma.

Excepcionalmente, fuera del plazo previsto con anterioridad, se podrá solicitar descuelgue si la instancia viene firmada conjuntamente por el representante legal de la empresa y de los trabajadores. En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores deberá ser firmada la solicitud por todos los trabajadores que formen parte de la plantilla de la empresa peticionaria.

#### **Artículo 57. Condiciones más beneficiosas.**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimada en cuando sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa, que implica condiciones más beneficiosas para los trabajadores, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

#### **Artículo 58. Sistema de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía.**





Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio provincial de Panaderías se promoverá los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de 3 de abril de 1996 y su Reglamento de Desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los Conflictos Colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del precitado Convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

### **Artículo 59. Legislación laboral.**

Para todas las demás materias de carácter laboral no reguladas en este Convenio se estará a lo establecido en la Legislación Laboral vigente.

En cuanto a la Reglamentación Nacional de la Industria de Panadería del 12 de julio de 1946 y las modificaciones del año 1978, se aplicará lo no regulado en este Convenio hasta tanto no sea sustituida por un Convenio Sectorial para la Industria de Panadería, a nivel Regional o Estatal acordado entre las Centrales Sindicales representativas en el Sector de Panadería y la Representación Patronal del mismo.

### **Cláusulas adicionales**

#### **Primera.**

El presente Convenio, ha sido negociado por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, y por la parte empresarial la Federación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de la Provincia de Cádiz (APPYMEPAN).

#### **Segunda.**

Si durante la vigencia del Convenio hubiera cualquier disposición legal que mejorase las condiciones recogidas en éste, sería de aplicación inmediata.

#### **Tercera.**

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio, que afectan a todos los conceptos salariales y económicos, deberán ser abonados a los trabajadores antes del 30 de julio de 2007.

#### **Cuarta. Jubilación parcial.**

Las partes firmantes hacen suyo el acuerdo sobre materia de seguridad social suscrito entre el Ministerio de Trabajo, CEOE-CEPYME, CCOO y UGT el 13 de julio





de 2006, en el sentido de seguir, durante la vigencia del convenio, rigiéndose las empresas, en lo que a los compromisos sobre jubilación parcial se refiere, por las previsiones contenidas en el Real Decreto 1.131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

### **Quinta. Preaviso**

En todas los casos de licencias, excedencias, suspensión de contrato y demás modificaciones recogidas en la ley de igualdad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de reciente publicación, que exigieran para su concesión el preaviso correspondiente, se establece el mismo de carácter general para todos los supuestos no contemplados en este convenio, en la cantidad de 15 días de antelación.

### **Sexta. Canon de negociación.**

Ambas partes acuerdan establecer un canon de negociación que se abonará por los trabajadores y empresas en forma y cuantía que a continuación se expresa:

1. Por las empresas se descontará a cada trabajador en la nómina que perciba en los atrasos del presente Convenio Colectivo la cantidad de 15 euros por una sola vez. Dicha cantidad se ingresará por las empresas en la cuenta corriente que las centrales sindicales CC.OO. y UGT indiquen a la asociación de empresarios firmantes de este Convenio. Las cantidades ingresadas en la cuenta corriente, se repartirán entre ambas Centrales Sindicales firmantes de este Convenio proporcionalmente a la representatividad que cada uno ostenta en la comisión negociadora, y que se reconocen y admiten por ambas que son las siguientes: 60% CC.OO. y 40% UGT.
2. Todas las empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a abonar a la asociación empresarial APPYMEPAM 100 euros en concepto del canon de negociación.
3. Sin perjuicio de lo establecido en la presente cláusula transitoria cualquier trabajador o sindicato firmante, por la razón que fuese, podrá oponerse a la presente cláusula, poniéndolo en conocimiento de la empresa por escrito en el plazo de 15 días a contar desde la firma del presente Convenio. Las anteriores cantidades tienen por objeto sufragar los gastos causados a las centrales sindicales así como a la asociación de empresarios firmantes como consecuencia del asesoramiento, desplazamientos, seguimientos, interpretación y divulgación de la negociación del Convenio Colectivo así como para el funcionamiento de la Comisión Paritaria del Convenio.



### Cláusula transitoria

Las partes han acordado con carácter retroactivo, a partir de 1 de enero de 2007, un incremento provisional de 3,50% a todos los conceptos económicos y salariales del Convenio vigentes en 31 de diciembre de 2006, que es concordante con los contenidos establecidos en los artículos 13 y 14 del presente Convenio.

A los trabajadores/as que venían percibiendo cantidades superiores al nuevo plus de producción (que es el 15% de salario base), que sustituye a los pluses de empresas mecanizadas, semimecanizadas y totalmente mecanizadas, así como por rebose de harina y piezas menores, las empresas les abonarán la diferencia entre el nuevo plus de producción (que es el 15% de salario base) y lo que venían percibiendo por los pluses desaparecidos y antes mencionados, y se establecerá con dicha diferencia un plus personal consolidado, diario, que será incrementado cada año con los incrementos salariales que se acuerde en cada Convenio y/o revisión salarial. A los trabajadores/as que venían percibiendo cantidades superiores al nuevo plus de antigüedad (en concreto lo que tienen en la actualidad el 40% y el 50%), que sustituye a los pluses de antigüedad de acuerdos anteriores, las empresas les abonarán la diferencia entre el nuevo plus de antigüedad y lo que venían percibiendo y se establecerá con dicha diferencia un plus personal consolidado, diario, denominado CPB-2007, que será incrementado cada año con los incrementos salariales que se acuerde en cada Convenio y/o revisión salarial.

### Convenio colectivo de panaderías de la provincia de Cádiz salarios año 2007 - 3,5% (provisional)

#### Salarios

CATEGORIAS	EUROS
TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
JEFE DE FABRICACION	988,63 Mes
JEFE DE TALLER MECANICO	973,86 Mes
JEFE ADMINISTRATIVO	988,63 Mes
OFICIAL ADMINISTRATIVO	909,95 Mes
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	866,4 Mes
PERSONAL DE PRODUCCION	
MAESTRO ENCARGADO	30,34 Día
OFICIAL DE PALA/HORNEADOR	30,34 Día
OFICIAL DE MASA	29,28 Día
OFICIAL DE MESA	28,88 Día
AYUDANTE	28,32 Día
FORMACION 1 AÑO	16,2 Día
FORMACION 2 AÑO	17,85 Día
FORMACION CON CARGA FAMILIAR	19,64 Día
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
MAYORDOMO	26,07 Día



CONDUCTOR O REPARTIDOR	26,07 Día
VENDEDOR/A EN DESPACHO	23,46 Día
AYUDANTE	24,85 Día
SERVICIOS COMUNES	
OFICIAL DE MECANICO	30,34 Día
AYUDANTE DE MECANICO	28,32 Día
PEON O MOZO	24,85 Día
PERSONAL DE LIMPIEZA (Jornada Completa)	18,8 Día
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORAS	2,95 Hora

### Personal de producción

ANTIG. %	SALARIO BASE DIARIO	PLUS PRODUCCION (15%)	EUROS ANTIGÜEDAD	TOTAL EUROS DIARIOS	JORNADA CON 140%
<b>MAESTRO ENCARGADO OFICIAL DE PALA</b>					
0	30,34	4,55	0	34,89	48,85
5	30,34	4,55	1,52	36,41	50,97
10	30,34	4,55	3,05	37,92	53,09
15	30,34	4,55	4,55	39,44	55,22
20	30,34	4,55	6,07	40,96	57,34
25	30,34	4,55	7,59	42,48	59,47
<b>OFICIAL DE MASA</b>					
0	29,28	4,39	0	33,67	47,14
5	29,28	4,39	1,46	35,13	49,18
10	29,28	4,39	2,93	36,6	51,24
15	29,28	4,39	4,39	38,06	53,28
20	29,28	4,39	5,86	39,53	55,34
25	29,28	4,39	7,32	40,99	57,39
<b>OFICIAL DE MESA</b>					
0	28,88	4,33	0	33,21	46,49
5	28,88	4,33	1,44	34,65	48,51
10	28,88	4,33	2,89	36,1	50,54
15	28,88	4,33	4,33	37,54	52,56
20	28,88	4,33	5,78	38,99	54,59
25	28,88	4,33	7,22	40,43	56,6
<b>AYUDANTE</b>					
0	28,32	4,25	0	32,57	45,6
5	28,32	4,25	1,42	33,99	47,59
10	28,32	4,25	2,83	35,4	49,56
15	28,32	4,25	4,25	36,82	51,55
20	28,32	4,25	5,66	38,23	53,52
25	28,32	4,25	7,08	39,65	55,51
<b>FORMACION 1º AÑO</b>					
0	16,2	2,43	0	18,63	26,08
<b>FORMACION 2º AÑO</b>					
0	17,85	2,68	0	20,53	28,74



ANTIG. %	SALARIO BASE DIARIO	PLUS PRODUCCION (15%)	EUROS ANTIGÜEDAD	TOTAL EUROS DIARIOS	JORNADA CON 140%
<b>FORMACION O CARGA FAMIL.</b>					
0	19,64		0	22,59	31,63
<b>PERS. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</b>					
<b>VENDEDOR/A EN DESPACHO</b>					
0	23,46	3,52	0	26,98	37,77
5	23,46	3,52	1,17	28,15	39,41
10	23,46	3,52	2,35	29,33	41,06
15	23,46	3,52	3,52	30,5	42,7
20	23,46	3,52	4,69	31,67	44,34
25	23,46	3,52	5,87	32,85	45,99
<b>MAYORDOMO</b>					
0	26,07	3,91	0	29,98	41,97
5	26,07	3,91	1,3	31,28	43,79
10	26,07	3,91	2,61	32,59	45,63
15	26,07	3,91	3,91	33,89	47,45
20	26,07	3,91	5,21	35,19	49,27
25	26,07	3,91	6,52	36,5	51,1
<b>CONDUCTOR O REPARTIDOR</b>					
0	26,07	3,91	0	29,98	41,97
5	26,07	3,91	1,3	31,28	43,79
10	26,07	3,91	2,61	32,59	45,63
15	26,07	3,91	3,91	33,89	47,45
20	26,07	3,91	5,21	35,19	49,27
25	26,07	3,91	6,52	36,5	51,1
<b>AYUDANTE</b>					
0	24,85	3,73	0	28,58	40,01
5	24,85	3,73	1,24	29,82	41,75
10	24,85	3,73	2,49	31,07	43,5
15	24,85	3,73	3,73	32,31	45,23
20	24,85	3,73	4,97	33,55	46,97
25	24,85	3,73	6,21	34,79	48,71
<b>PERS. SERVICIOS COMUNES</b>					
<b>OFICIAL DE MECANICO</b>					
0	30,34	4,55	0	34,89	48,85
5	30,34	4,55	1,52	36,41	50,97
10	30,34	4,55	3,03	37,92	53,09
15	30,34	4,55	4,55	39,44	55,22
20	30,34	4,55	6,07	40,96	57,34
25	30,34	4,55	7,59	42,48	59,47
<b>AYUDANTE DE MECANICO</b>					
0	28,32	4,25	0	32,57	45,6
5	28,32	4,25	1,42	33,99	47,59
10	28,32	4,25	2,83	35,4	49,56
15	28,32	4,25	4,25	36,82	51,55
20	28,32	4,25	5,66	38,23	53,52
25	28,32	4,25	7,08	39,65	55,51
<b>PEON O MOZO</b>					
0	24,85	3,73	0	28,58	40,01
5	24,85	3,73	1,24	29,82	41,75
10	24,85	3,73	2,49	31,07	43,5
15	24,85	3,73	3,73	32,31	45,23
20	24,85	3,73	4,97	33,55	46,97
25	24,85	3,73	6,21	34,79	48,71
<b>P. LIMPIEZA J. COMPLETA</b>					
0	18,8	2,82	0	21,62	30,27
5	18,8	2,82	0,94	22,56	31,58
10	18,8	2,82	1,88	23,5	32,89
15	18,8	2,82	2,82	24,44	34,22
20	18,8	2,82	3,76	25,38	35,53
25	18,8	2,82	4,7	26,32	36,85
<b>P. LIMPIEZA PRECIO HORA</b>					
0	2,95	0,44	0	3,39	4,75

### Pers. Técnico y administrativo



ANTIG. %	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS PRODUCCION (1%)	EUROS ANTIGÜEDAD	TOTAL EUROS MENSUALES	MetUALIDAD CON 140%
<b>JEFE FABRICACION / JEFE ADMINISTRATIVO</b>					
0	988,63	148,29	0	1136,92	1591,69
5	988,63	148,29	49,43	1186,35	1660,89
10	988,63	148,29	98,86	1235,78	1730,09
15	988,63	148,29	148,29	1285,21	1799,29
20	988,63	148,29	197,73	1334,65	1868,51
25	988,63	148,29	247,16	1384,08	1937,71
<b>JEFE TALLER / MECANICO</b>					
0	973,86	146,08	0	1119,94	1567,92
5	973,86	146,08	48,69	1168,63	1636,08
10	973,86	146,08	97,39	1217,33	1704,26
15	973,86	146,08	146,08	1266,02	1772,43
20	973,86	146,08	194,77	1314,71	1840,59
25	973,86	146,08	243,47	1363,41	1908,77
<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO</b>					
0	909,95	136,49	0	1046,44	1465,02
5	909,95	136,49	45,5	1091,94	1528,72
10	909,95	136,49	91	1137,44	1592,42
15	909,95	136,49	136,49	1182,93	1656,1
20	909,95	136,49	181,99	1228,43	1719,8
25	909,95	136,49	227,49	1273,93	1783,5
<b>AUX. ADMINISTRATIVO</b>					
0	866,4	129,96	0	996,36	1384,9
5	866,4	129,96	43,32	1039,68	1455,35
10	866,4	129,96	86,64	1083	1516,2
15	866,4	129,96	129,96	1126,32	1576,85
20	866,4	129,96	173,28	1169,64	1637,5
25	866,4	129,96	216,6	1212,96	1698,14

### Otros conceptos económicos

CONCEPTOS	IMPORTE
ART. 6 ..... DESCANSO SEMANAL .....	58,38
ART. 16 ..... GRATIFICACIONES POR CARGO .....	2
ART. 19 ..... HORAS EXTRAORDINARIAS .....	8
ART. 22 ..... INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA POR ACCIDENTE .....	5500
..... MUERTE POR ACCIDENTE .....	11500
..... CHOFER EN CASO DE ACCIDENTE .....	16000
ART. 23 ..... JUBILACION VOLUNTARIA	
EUROS / AÑO ANTIGÜEDAD	
1) 60 AÑOS .....	3709,3
2) 61 « .....	2670,97
3) 62 « .....	2373,8
4) 63 « .....	2077,81
5) 64 « .....	1780,65

## COMISION MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACION, APLICACION Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE PANADERIAS DE LA PROVINCIA DE CADIZ



Reunida la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Convenio Colectivo de Panaderías de la provincia de Cádiz el día 23 de mayo de 2008 a las 12 de la mañana en los locales de UGT Jerez Fra., previa solicitud de Rafael Núñez Díaz en representación de UGT para tratar como único punto del Orden del Día: Aclaración del Artículo 15 del Convenio: Antigüedad.

Se propone como redacción la siguiente: "A partir del 1 de enero de 2007, se establece para todo el personal, un Plus de Antigüedad consistente en un aumento periódico en la cuantía de los bienios del 5% (cada bienio) y tres trienios del 5% (cada trienio, sobre el Salario Base del Convenio hasta alcanzar un tope máximo del 25% tal como se recoge en las tablas de salario."

