

CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, PARA LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE JAÉN AÑOS 2009, 2010, 2011 y 2012

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo, afectará a Jaén y su provincia.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Afectará a todas las empresas cuyas actividades estén relacionadas con la fabricación, distribución y venta de pan.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirán por las normas de este convenio todo el personal de las empresas comprendidas en el Artículo 2.º, Tanto fijos como eventuales, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 5. Denuncia.

Ambas representaciones acuerdan dar ya por denunciado el presente Convenio Colectivo en el momento de su firma.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto personales como colectivas, que afecten a los trabajadores en la actualidad o durante la vigencia del presente Convenio. En todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo que dicten las disposiciones legales vigentes en materia laboral, de ámbito general o de la actividad de panadería.

Capítulo II

Artículo 7. Salarios y retribuciones.

El Salario Base para cada una de las Categorías Profesionales afectadas por el



presente Convenio será para el año 2009, el que se especifica en la tabla salarial que como Anexo I se incorpora en el texto del Convenio, y que es el resultado de incrementar las existentes al 31-12-2008, en la cuantía del IPC real de 2008, más 0,20 puntos.

Para el año 2010, el Salario Base para cada una de las Categorías Profesionales afectadas por el presente Convenio será la cantidad resultante de incrementar las existentes al 31-12-2009, en la cuantía del IPC real de 2009, más 0,50 puntos.

Para el año 2011, el Salario Base para cada una de las Categorías Profesionales afectadas por el presente Convenio será la cantidad resultante de incrementar las existentes al 31-12-2010, en la cuantía del IPC real de 2010, más 0,60 puntos.

Para el año 2012, el Salario Base para cada una de las Categorías Profesionales afectadas por el presente Convenio será la cantidad resultante de incrementar las existentes al 31-12-2011, en la cuantía del IPC real de 2011, más 0,60 puntos.

Los conceptos retributivos del presente Convenio, respecto a las categorías de Oficial de Pala, Oficial de Masa, Mayordomo y Ayudante, son pactadas en relación con lo dispuesto en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la base de carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen, conforme a la organización del trabajo en cada empresa.

Los atrasos que se pudieran haber generado desde el 1 de enero de 2009, a la fecha de la publicación del presente Convenio se abonarán como plazo máximo en la nómina siguiente a los dos meses de la publicación del presente texto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, según la tabla salarial anexa para 2009.

Artículo 8. Complemento por permanencia en la empresa.

Este complemento sustituyó a fecha 9 de octubre de 2001, al concepto de antigüedad, modificándolo, sustituyéndolo o suprimiéndolo según los casos.

Así:

a) Las contrataciones indefinidas que se formalizaron desde el 1 de enero de 2002, no generarán antigüedad ni cualquier otro tipo de Complemento por Permanencia en la Empresa, quedando por tanto referido concepto para estos casos suprimido.

b) Se estableció, con el fin de determinar la cuantía del Complemento por Permanencia en la Empresa, un tope del 10% del Salario Base, alcanzado en dos bienios del 5%, para aquellos trabajadores que no lo hubieran alcanzado a fecha 9 de octubre de

2001.

c) En cuanto a los trabajadores que a fecha 9 de octubre de 2001, ya habían superado el porcentaje establecido en la letra anterior (10%), recibirán como Complemento por Permanencia en la Empresa la cuantía que vinieren percibiendo al presente garantizándosele ésta durante toda la vigencia de la relación laboral con la empresa.

A estos trabajadores se les garantizó que, a los efectos de determinar el Complemento por Permanencia en la Empresa, pudieran consolidar el tramo temporal en aquel momento en curso fijado para el extinguido concepto de antigüedad (quinquenio), percibiendo la nueva cantidad de Complemento por Permanencia en la Empresa en el momento efectivo que alcanzasen dicho tramo.

d) En todo caso, las cuantías resultantes como Complemento por Permanencia en la Empresa, estarán sujetas al incremento lineal que experimente el Salario base y que pueda pactarse en convenios sucesivos abonándose en cada una de las 15 pagas al año existentes.

Artículo 9. Horario de trabajo.

En los casos en que previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, por necesidad del mejor servicio a los consumidores, la jornada laboral comenzase antes de las cuatro o las cuatro inclusive de la madrugada, dicho comienzo anticipado se abonará con la cantidad de 2,75 euros.

En todo caso, dicho comienzo anticipado, en la cuantía establecida en el apartado a), se abonará por día realmente trabajado.

Artículo 10. Indemnización por accidente laboral.

En la situación de baja del trabajador por accidente laboral y hasta que la Seguridad Social no garantice el cien por cien de la base reguladora del mes anterior, excluida la prorrata de las pagas extras, la empresas tienen la obligación de completar la prestación hasta alcanzar la cuantía de dicha base reguladora excluida la prorrata de las pagas extras, desde el primer día de la baja hasta el máximo de 18 meses.

Artículo 11. Complemento por abastecimiento de consumo.

Se ha procedido a traspasar el importe de este complemento al salario base de los trabajadores que vinieran percibiendo el complemento semanal por abastecer de pan a la población en domingo.

Queda, por tanto, suprimido al haber sido incorporado dicho complemento al salario base de los trabajadores con derecho a su percepción.



Artículo 12. Endoble.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que dentro de la jornada laboral de 40 horas semanales elaboren el pan necesario para abastecer a la población en domingos o festivos, durante el sábado inmediatamente anterior o el día previo al festivo, percibirán en compensación el importe de un salario base más Complemento por Permanencia en la Empresa si procede, incrementado en un 50%.

Artículo 13. Trabajo en domingos y festivos.

Las empresas que, por motivos organizativos de las mismas, no realicen endobles y sus trabajadores trabajen en domingos y festivos, abonarán a éstos el importe de un salario base más Complemento por Permanencia en la Empresa si procede, incrementado en un 50%, más la cantidad de 8,16 euros, por domingo o festivo trabajado y descansará el trabajador un día y medio ininterrumpido entre semana.

Si descansa dos días, no se le abonarán los 8,16 euros, siendo optativo, por parte de la empresa, las dos posibilidades.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán tres Pagas Extraordinarias a cobrar en la fecha y cuantía siguientes:

San Honorato: 30 días de salario base establecido en las tablas salariales para cada categoría más Complemento por Permanencia en la Empresa si procede.

Verano: 30 días de salario base establecido en las tablas salariales para cada categoría más Complemento por Permanencia en la Empresa si procede, a cobrar el día 11 de julio.

Navidad: 30 días de salario base establecido en las tablas salariales para cada categoría más Complemento por Permanencia en la Empresa si procede, a cobrar el día 15 de diciembre.

Artículo 15. Retirada del carnet de conducir.

En caso que a un conductor le sea retirado el carnet de conducir por un tiempo no superior a dos meses, y siempre que esta retirada lo sea como consecuencia de conducir un vehículo propiedad de la empresa y por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a otro puesto de trabajo en alguno de los servicios vacantes que disponga la empresa y seguirá percibiendo el mismo salario de su categoría. La empresa podrá cambiar al trabajador suspendido por otro que trabaje en la misma, si éste acepta el cambio, por el tiempo que dure la suspensión.





Cuando la pérdida del permiso de conducir se produzca fuera de las horas de trabajo o con vehículo que no sea propiedad de la empresa, el trabajador perderá el derecho recogido en el párrafo anterior.

Igualmente, si la causa de la retirada del carnet es como consecuencia de conducir bajo los efectos del alcohol o drogas, no existirá la obligación empresarial mencionada en este artículo.

Artículo 16. Retribuciones en especie.

Con igual alcance y efectos se mantiene la retribución establecida a todos los trabajadores, sin que se compute como salario, que recibirán un kilogramo de pan por cada día de trabajo, mientras se pertenezca a la empresa, haciéndose extensivo para el trabajador en baja por enfermedad o accidente laboral.

Artículo 17. Plus de transporte.

Se crea un plus de transporte de 2,80 euros diarios, por día efectivo de trabajo, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio.

Capítulo III. Organización del Trabajo

Artículo 18. Organización.

La dirección de las empresas afectadas por el presente Convenio, antes de decidir, estudiarán, conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente, las medidas oportunas en cuanto a lo que la organización del trabajo se refiere y, en especial, sobre los temas siguientes: Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de trabajo, primas, incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 19. Horario y tiempo de vacaciones.

La dirección de la empresa, conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores, elaborarán los horarios de trabajo, distribución de la jornada semanal y turno de vacaciones.

Los mismos se expondrán en el tablón de anuncios con 15 días de antelación

Capítulo IV. Jornada Laboral

Artículo 20. Jornada semanal.

La jornada semanal se establece en 40 horas, tanto para la jornada partida como la jornada continua o intensiva.

**Artículo 21. Descanso.**

Dentro de la jornada laboral diaria, con carácter retributivo, la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un descanso de 15 minutos. Si la jornada fuera intensiva o continua, el descanso será de 30 minutos. Este descanso se computará, en ambos casos, como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

El valor económico de la Hora Extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 60% sobre el valor de la hora ordinaria, con la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por descansos en una proporción igual a la expresada para la de-terminación económica de la hora extraordinaria, siempre y cuando exista acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Capítulo V. Vacaciones, Permisos, Excedencias y Licencias**Sección primera: Vacaciones****Artículo 23. Duración.**

La duración de las vacaciones anuales retributivas será de 30 días naturales o la parte proporcional correspondiente, de no haber completado el año de servicio en la empresa.

Siempre empezarán a disfrutarse en día laborable. En caso que el día 1. del mes, que se tenga asignado coincida con el descanso de fin de semana, se computará a partir del descanso.

Artículo 24. Retribución.

La retribución de este mes de vacaciones será de treinta días de salario base establecido en las tablas salariales para cada categoría más Complemento por Permanencia en la Empresa si procede. El trabajador que cese antes de haber disfrutado sus vacaciones, tendrá derecho a percibir el salario correspondiente, calculándose por doceavas partes y computándose la fracción, como mes completo.

Artículo 25. Interrupción.

La situación de IT producida con anterioridad a la fecha prevista de comienzo de las vacaciones permitirá al trabajador el no inicio de éstas y su posterior disfrute.

Si la situación de IT tiene lugar mientras el trabajador está disfrutando de sus vacaciones se estará ante una contingencia de fuerza mayor sin que se permita la interrupción y posterior acumulación de vacaciones.



Artículo 26. Ropa de trabajo.

La empresa está obligada a entregar a los trabajadores que lo soliciten dos monos anuales, así como calzado adecuado para los distintos puesto de trabajo.

De mutuo acuerdo se podrá pactar su equivalencia económica, no pudiendo ser inferior a 60,10 euros.

Sección segunda: Permisos

Artículo 27. Permisos remunerados.

El trabajador, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que, a continuación se indican:

Durante quince días naturales, en caso de matrimonio o parejas de hecho, siempre que, éstas últimas, estén previamente inscritas en los registros correspondientes que se creen a tal efecto.

Durante tres días naturales, que podrán ampliarse hasta seis cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 250 kms., en los casos de alumbramiento de la esposa, de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho (con las condiciones del apartado anterior), hijo, padres, nietos, abuelos, tíos o hermanos de uno u otro cónyuge.

Durante tres días, por traslado de su domicilio habitual a otra localidad, durante dos días para los traslados de domicilio dentro de la localidad.

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

Por el tiempo necesario para asistir a exámenes, con posterior justificación de asistencia a los mismos.

Los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y miembros de Comité de Seguridad e Higiene, por el tiempo y en la forma que determina la Ley.

El trabajador disfrutará de tres días de permiso al año, sin justificar, de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa.

El 16 de mayo, día de San Honorato, Patrón del Sector, será considerado como festivo.

Sección tercera: Excedencias



Artículo 28. Excedencia voluntaria.

El trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia, sin derecho a retribución, de una duración superior a seis meses e inferior a cinco años, por razones personales. Durante el período de excedencia, el trabajador no podrá dedicarse a la actividad a que se dedica la empresa, ni por sí ni por cuenta ajena.

El trabajador solicitará el reingreso en la empresa con treinta días de antelación antes de que finalice la excedencia.

En caso de no existir vacante, el trabajador podrá optar entre esperar a que se produzca u ocupar un puesto de trabajo de inferior categoría al suyo, si lo hubiere, con el salario correspondiente a esta categoría y hasta tanto se produzca la vacante en la suya propia.

Capítulo VI. Mejoras Sociales

Artículo 29. Preferente colocación.

El trabajador que cause baja en la empresa por enfermedad o accidente laboral, tendrá derecho, si se rehabilitare, de preferente colocación en su puesto de trabajo, y de igual categoría o categoría inferior, con el salario que corresponda al puesto de trabajo que efectivamente ocupe. En caso de que se hubiese declarado algún tipo de invalidez, el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades, si existe en la plantilla y está vacante.

Capítulo VII. Garantías Sindicales

Artículo 30. Descuento en nómina de la cuota sindical.

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá un escrito a la dirección de la empresa haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, la cuantía de la cuota y la central sindical que corresponda.

La central sindical correspondiente dirigirá un escrito a la Dirección de la empresa, poniendo en su conocimiento la persona designada, de entre su personal, para que le sea entregada la totalidad de la cuota o entidad bancaria para su ingreso.

Artículo 31. Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Es el órgano unitario de representación de todos los trabajadores en el seno de la empresa y, entre otras, le corresponden las siguientes funciones:



Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social.

Derecho de ser oído con carácter previo a toda decisión, en supuesto de sanciones y despidos.

Derecho a la negociación colectiva.

El delegado sindical tendrá los mismos derechos que el delegado de personal o comité de empresa, en las que haya más de cuatro trabajadores.

Capítulo VIII. Vigilancia e Interpretación del Convenio

Artículo 32. Comisión Paritaria.

Para vigilar el cumplimiento del siguiente Convenio, así como su interpretación en caso de disconformidad por parte de alguno de los afectados por el mismo, se constituye una Comisión Paritaria formada por cuatro representantes de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan y otros dos designados por cada una de las Centrales Sindicales intervinientes (U.G.T. y CC.OO).

La resolución de las cuestiones formuladas a la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias, habrá de emitirse en un plazo máximo de 30 días desde la recepción de las mismas por la Comisión dejando abierta la vía jurisdiccional competente.

Se señala a efectos de notificaciones los siguientes domicilios:

Por la parte empresarial: Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan, Plaza Portillo de San Jerónimo, edificio 3, entreplanta, de Jaén.

Por la parte social: Unión General de Trabajadores, Paseo de la Estación, núm. 30, 2.ª planta, de Jaén, y Comisiones Obreras, Castilla, 8, Jaén.

Capítulo IX. Contratación

Artículo 33. Contrato eventual por especiales circunstancias en la producción.

Cuando las circunstancias del Mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

Las partes negociadoras del presente Convenio, conscientes de su responsabilidad en la generación de empleo estable en nuestra Provincia,





tenderán en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa así lo permiten, según el criterio de la Dirección de la misma a transformar este tipo de contratos en indefinidos.

Artículo 34. Contratos en prácticas.

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de veinticuatro meses, con un período de prueba para los titulares de grado medio de un mes y para los de grado superior de dos meses.

La remuneración será del 65% para el primer año y el 80% para el segundo año del salario previsto para su categoría.

Artículo 35. Contratos para la formación.

Los contratos para la Formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, destinándose el 15% del tiempo para la formación, en trabajadores comprendidos entre los dieciséis y los veintiún años.

Se abonará a los contratados bajo esta modalidad el 85% del Salario Mínimo Interprofesional durante toda la vigencia del contrato

Artículo 36. Contrato por obra o servicio determinado.

Para la formación de referido contrato se estará a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Artículo 15.1 a).

Artículo 37. Contratos indefinidos.

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en nuestra Provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tenían desde la entrada en vigor del Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo (o normativa que lo sustituya), o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Capítulo X. Disciplina





Artículo 38. Carnet de manipulador.

Se exigirá a los trabajadores el carnet de manipulador en los casos en que corresponda.

Artículo 39. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa, se clasificarán 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 de más de tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes.

Son faltas graves, las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros, subordinados, clientes y proveedores; simular la presencia de otro trabajador fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y, en general, más de dos faltas leves dentro del término de tres meses; así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de 5 veces en el período de 1 mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el período de 1 mes; el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, clientes y proveedores y cuales quiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros, subordinados, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas relacionadas con la actividad de la empresa; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; el acoso sexual; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carnet de manipulador por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa; así como la reincidencia en faltas graves dentro del término de 6 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 ésta normativa ocasione sanción a la empresa.

Artículo 40. Sanciones.



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

1. -Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
2. -Por faltas graves: Suspensión de sueldo de dos a quince días.
3. -Por faltas muy graves: Suspensión de sueldo y empleo por más de quince días hasta sesenta. Despido.

Artículo 41. Prescripción.

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

Capítulo XI. Indemnización por Cese

Artículo 42. Indemnización por cese.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas durante la vigencia del convenio, con una antigüedad al menos de 20 años, tendrán derecho a percibir, a partir de las edades indicadas, una indemnización por una sola vez cuya cuantía, sea cual fuere su categoría, será según la siguiente escala:

- Cese a los 63 años de edad del trabajador: 2 mensualidades.
- Cese a los 62 años de edad del trabajador: 3 mensualidades.
- Cese a los 61 años de edad del trabajador: 4 mensualidades.
- Cese a los 60 años de edad del trabajador: 5 mensualidades.

Dichas indemnizaciones se calcularán en función al salario base y complemento por permanencia en la empresa, si procediere, y se abonarán una vez producido el cese a las edades señaladas.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despido o por causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda





corresponder al trabajador de la Seguridad Social ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromisos de pensión de clase alguna.

Cláusula de Descuelgue:

1.ª) Las partes intervinientes reconocen el carácter de necesaria y obligada aplicación, por parte de las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, sin que en ningún momento pueda descolgarse total o parcialmente, de los compromisos ahora adquiridos, como excepción y en concordancia con lo establecido en los Artículos 82.3 y 85 del E.T., los porcentajes de incremento salarial no serán de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas que pongan en peligro la viabilidad de la empresa, mantenida en los dos ejercicio contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, será obligatorio por parte de las empresas afectadas la presentación de una previsión para el año siguiente, donde se contemplarán las medidas a adoptar, además de las salariales y la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Tanto la solicitud de la aplicación de cuánto se regula en esta disposición, como la documentación pertinente, entre la que se contarán los acuerdos habidos y actas de las reuniones celebradas entre la representación de los trabajadores y la empresa o de éstos si no existiese, se remitirá preceptivamente a la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Jaén, quién emitirá un informe sobre las causas alegadas por la empresa requeriente. Este informe será remitido a la Comisión Paritaria del Convenio, para su análisis y posterior decisión de fijación, en su caso, del nuevo régimen salarial.

En función de que exista o no acuerdo, la Comisión decidirá:

De existir acuerdo entre empresa y representantes, o de éstos en caso de no existencia, convalidará el mencionado acuerdo de inaplicación salarial, salvo que existan indicios racionales de fraude de Ley.

En caso de no existir acuerdo, la Comisión dictará su resolución de conformidad a su regulación de funcionamiento

El dictamen de la Comisión Paritaria se emitirá por mayoría, en un plazo máximo de 15 días a partir de la recepción de la documentación solicitada, siendo preceptiva la audiencia de los representantes sindicales, si los hubiere, y de la empresa afectada.

Para emitir su dictamen, la Comisión Paritaria tendrá en cuenta circunstancias tales como el nivel de producción, el índice de ventas y datos relativos a la contabilidad y cuenta de resultados.



Las decisiones o dictamen de la Comisión Paritaria serán siempre recurribles ante la Jurisdicción Laboral-Social.

En todo caso se entenderá que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afecta al régimen salarial, estando obligadas, todas las empresas afectadas, por el contenido íntegro del Convenio.

Los miembros de la Comisión Paritaria, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y, a los datos de los cuales hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observándose, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Una vez finalizado el período de aplicación, las empresas afectadas están obligadas a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, aplicando, sobre los salarios iniciales, los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duro la aplicación de la Cláusula.

2. ^{a)} La Comisión Paritaria, en su primera reunión, constituyente, elaborará un Reglamento de Funcionamiento de la misma, en el que regularán los procedimientos para solventar las discrepancias en cuantas cuestiones le sean atribuidas.

3. ^{a)} El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Jaén, Plaza Portillo San Jerónimo, edificio 3, entreplanta; el de U.G.T., en Paseo de la Estación, 30, 2. ^{a)} Planta y el de CC.OO., en calle Castilla, 8, de Jaén.

Cláusula Final:

Supresión de Categorías.

Quedan suprimidas las siguientes categorías profesionales:

- Mayordomo.
- Chófer.
- Gasista.
- Fogonero.
- Encendedor.
- Engrasador.





Por lo tanto no podrán formalizarse contratos con estas categorías a ningún trabajador a partir de la publicación de este Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

De existir algún trabajador en el sector con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas, se mantendrá transitoriamente para el trabajador afectado mientras permanezca la relación laboral. Para estos casos se incrementará el salario anual-mente en la cuantía que para el resto de categorías se establezca en el Convenio.

Transformación de Categorías.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio con su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia las categorías de «Mecánico de Primera», «Mecánico de Segunda» y «Mecánico de Tercera» se transformarán en una única categoría bajo la denominación de «Mecánico» y con un salario base que queda especificado en la correspondiente tabla salarial.

Convenio colectivo para la actividad de industrias panaderas

Tabla de salarios año 2009

CATEGORÍAS SALARIO	BASE MENSUAL/ EUROS
Técnicos:	
Jefe de Fabricación	890,24
Jefe de Taller Mecánico	787,83
Administrativos:	
Jefe de Oficina y Contabilidad	803,86
Oficial Administrativo	727,48
Auxiliar de Oficina	681,39

CATEGORÍAS	SALARIO BASE DIARIO/ EUROS
Obreros:	
En Panaderías totalmente mecanizadas:	
Ayudante de Encargado	25,65
Amasador	25,9

CATEGORÍAS	SALARIO BASE DIARIO/ EUROS
	EUROS
Ayudante de Amasador	25,51
Oficial	25,51
Especialista	25,51
Mecánico	22,67



Peón	22,04
En las restantes Panaderías:	
Maestro Encargado	26,74
Oficial de Pala	26,74
Oficial de Masa	25,88
Oficial de Mesa	25,50
Ayudante	24,88
Aprendiz de Primer año	19,54
Aprendiz de Segundo año	20,67
Servicios Complementarios:	
Vendedor en establecimiento	24,51
Transportador de Pan a despachos	25,65
Repartidor a Domicilio	24,51
Servicio de Limpieza (hora)	2,89

