JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo provincial de Sevilla del sector de Industrias de Panaderías y Expendedurías de Pan, suscrito por la Patronal «Federación de Fabricantes de Pan» (FEPAN) y las Centrales Sindicales CC.OO y U.G.T, con vigencia desde el 1 de enero de 2010, a 31 de diciembre de 2013.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los Convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo.

Acuerda:

Primero.- Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del Sector de Industrias de Panaderías y Expendedurías de Pan, suscrito por la Patronal «Federación de Fabricantes de Pan» (FEPAN) y las Centrales Sindicales CC.OO y U.G.T, con vigencia desde el 1 de enero de 2010, al 31 de diciembre de 2013.

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

En Sevilla a 16 de noviembre de 2011.- La Delegada Provincial, Aurora Cosano

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Prieto.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SEVILLA DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDEDURÍAS DE PAN, PARA LOS AÑOS 2010-2011-2012-2013.

Sindicato CC.OO.

Titulares

Don José Manuel Garzón Herrera.

Don Antonio Cárcel Cordero

Don Rafael Sánchez González

Asesores CC.OO.

Don José Manuel Sánchez Roldán

Don Carmelo Toledano Algaba

Sindicato U.G.T.

Titulares

Don Antonio Pesquero Corrales

Doña Vanesa Terán Rodríguez

Don Juan Antonio Aguilar Vega

Asesores UGT

Don José G. Berjano Méndez

Doña María Carmen Roca Funes

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Don José Moscosio Romero

Por la representación empresarial Federación de Fabricantes de Pan de Sevilla y provincia (FEPAN)

Titulares

Don Francisco Portillo Ordóñez

Don José Antonio Saborido López

Don Fernando Bejarano Japón

Don Antonio Toro de los Santos

Don Antonio Portillo Niebla

Don Fernando del Toro Morilla

Asesores

Don Jorge Lacueva Muñoz

Don Jaime García Abad

En Sevilla a 14 de octubre de 2011, siendo las 11.30 horas, reunidos en la sede de la Federación de Fabricantes de Pan de Sevilla y provincia (FEPAN), los miembros al pleno de la Comisión Negociadora para el Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de Fabricantes de Panadería y Expendedurías de Pan para el período 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2013, con motivo de cumplimentar el requerimiento de subsanación recibido de la Delegación Provincial de Sevilla de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía a efectos del Registro y publicación del Convenio. La Comisión ha llegado a los acuerdos recogidos en esta Acta y procede a modificar el Convenio Colectivo en los apartados que se consignan, acompañando copia íntegra del texto del Convenio Colectivo modificado.

Acuerdan:

Subsanar en los términos solicitados por la Delegación Provincial de Sevilla de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, el Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de Fabricantes de Panadería y Expendedurías, adaptando a la legalidad los apartados j) y l) del artículo 9 del Convenio Colectivo de referencia, los cuales pasan a tener nueva redacción.

Se acompañará texto íntegro del Convenio Colectivo, una vez subsanado el requerimiento, a los efectos de acreditar su conformidad con el mismo y con la

legalidad, y para que surta efectos legales, acordando el registro ante la autoridad competente.

Se faculta expresamente por la comisión negociadora, tan ampliamente como en derecho sea preciso, a don José Manuel Sánchez Roldán, D.N.I. 52.232.049 (Asesor del sindicato CC.OO.), para llevar a cabo los trámites de inscripción y publicación del presente Convenio ante la autoridad laboral, incluyendo cualquier subsanación o complemento que sea preciso a instancia de la comisión o de requerimiento de la Administración competente.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la Negociación colectiva, en lugar y fecha.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SEVILLA DE PANADERÍA

PARA LOS AÑOS 2010, 2011, 2012, 2013.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

Este Convenio es aplicable a todas las empresas del sector y prevalecerá sobre cualquier otro Convenio, pacto o acuerdo cuyas condiciones sean menos beneficiosas para los trabajadores que las aquí pactadas.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio comenzará su vigencia el 1 de enero de 2010, terminando su vigencia el 31 de diciembre del 2013.

La totalidad de las condiciones económicas del vigente Convenio para el año 2009, según las tablas salariales resultantes para el 1 de enero de 2010, se incrementarán para el período 2011, con efectos 1 de enero de 2010, en un 3% según el IPC determinado por el Gobierno para el año 2010. En la anualidad siguiente 2012, y a su vencimiento, se incrementarán todos los importes

económicos del Convenio en la cantidad equivalente al IPC resultante del 2011 más un 0,20%, todo ello con efectos retroactivos desde 1 de enero de 2011. Del mismo modo, en la anualidad siguiente 2013, y a su vencimiento, se incrementarán todos los importes económicos del Convenio en la cantidad equivalente al IPC resultante de 2012 más un 0,30% todo ello con efectos retroactivos desde 1 de enero de 2012. Finalizada la vigencia del Convenio el 31 de diciembre de 2013, y una vez se publique el IPC correspondiente a la anualidad 2013, se incrementarán todos los importes económicos del Convenio en la cantidad equivalente al IPC resultante del 2013 más un 0,50%, todo ello con efectos retroactivos desde 1 de enero de 2013.

El Convenio queda denunciado desde su firma, obligándose las partes a negociar con un mes de antelación de su vigencia.

Artículo 3. Absorción y compensación.

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

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

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

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

Artículo 4. Retribuciones.

A) Salarios. Los salarios del personal, según categorías se recogen en las tablas Anexo I (A y B) para el año 2010.

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

cuatro quinquenios.

No obstante, y dado que las empresas asumen la obligación prevista en el artículo 16 de este Convenio Colectivo, se reconoce el derecho adquirido de los trabajadores afectados por este Convenio, que pasará a ser disfrutado a título individual por cada trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo a la fecha de la firma de este Convenio, a mantener el sistema de cálculo del Plus de Antigüedad que existía antes de la firma de este Convenio, y que consiste en dos bienios al 5% cada uno de su Salario Base y cuatro quinquenios al 10% cada uno de su Salario Base, si bien se establece un límite máximo que operará para cada trabajador, y en virtud del cual, ningún trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo, a la firma de este Convenio, podrá percibir en concepto de Plus de Antigüedad una cantidad que supere el 40% de su Salario Base, o lo que es lo mismo, ningún trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo a la firma de este Convenio podrá devengar un Plus de Antigüedad que supere dos bienios y tres quinquenios.

Igualmente se reconocen los derechos adquiridos de los trabajadores que a continuación se detallan, en la manera que se especifica:

1.- Aquellos trabajadores que a la firma de este Convenio Colectivo perciban el máximo posible hasta la fecha de Plus de Antigüedad, que ascendía al 50% de su Salario Base, o a dos bienios y cuatro quinquenios, continuarán disfrutando como derecho adquirido de este sistema de cálculo, de manera que continuarán percibiendo en concepto de Plus de Antigüedad y respecto al Salario Base que perciban en cada momento, el mismo porcentaje del Salario Base que perciben actualmente.

2.- Aquellos trabajadores que a la firma de este Convenio Colectivo perciban en concepto de Plus de Antigüedad el 40% de su Salario Base, o dos bienios y tres quinquenios, y estén en tránsito de adquirir el último quinquenio, continuarán percibiendo el mismo porcentaje de su Salario Base que perciban en cada momento en concepto de Plus de Antigüedad que perciben actualmente, y consolidarán en el momento de su devengo el derecho a percibir el quinquenio que actualmente estén en tránsito de adquirir, de manera que cuando lo consoliden percibirán el 50% de su Salario Base de cada momento, o lo que es lo mismo, dos bienios y cuatro quinquenios.

En estos dos supuestos el Plus de Antigüedad nunca superará el 50% del Salario Base que en cada momento perciba el trabajador.

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

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

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

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

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

Año 2010: 2,29 euros/hora.

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

En el supuesto de haber optado por el cobro de la cantidad que venía percibiendo por el Plus de Producción y Piezas Pequeñas, esta cantidad se calculará por la media de lo percibido en los últimos tres meses trabajados.

Igualmente, de haber optado por el cobro de la cantidad que se venía percibiendo por el Plus de Producción y de Piezas Pequeñas, ésta será consolidable y no será absorbible ni compensable por el presente Convenio, aplicándosele durante la anualidad, de vigencia del Convenio, la subida del IPC (índice de Precios al Consumo).

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

H) Plus de trabajo en domingo. Se establece este nuevo Plus para todo el personal afectado por este Convenio, que se abonará a razón de 1,55 euros por

domingo efectivamente trabajado, procediéndose a su abono a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 5. Jornada.

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

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

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

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

Año 2010: 12,36 euros/día.

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

Año 2010: 12,36 euros/día.

El otro día se compensará en descanso.

Artículo 6. Tipos de panaderías.

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

1. Panadería tradicional (anteriormente denominada a rendimiento). Son aquellas panaderías que no cuentan con la maquinaria ni medios técnicos adecuados para ser calificadas como semimecanizadas, desarrollándose la producción con mayor intervención manual.

2. Panadería semimecanizadas. Son aquellas panaderías que reúnen conjuntamente todos y cada uno de los siguientes elementos técnicos y maquinaria en su obrador, con independencia de su grado de utilización.

— Amasadora de sistema mecánico o semi-automática.

— Divisora pesadora automática, formadora y cinta de reposo de conducción de las piezas de unas a otras máquinas.

— Hornos de suelo móvil o bien hornos de sistemas automáticos o con alimentación de fuego directo.

— Cámaras de reposo o armarios de reposo o fermentación portátiles.

Artículo 7. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

Artículo 8. Vacaciones.

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las Vacaciones en fecha distinta a la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Artículo 9. Licencias y permisos.

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

a) Dieciocho días naturales en el caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.

c) Un día en el caso de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

d) Un día por boda, primera comunión o bautizo de hijo.

e) Dos días por traslado de los domicilios habituales.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, político y sindical, posteriormente justificado.

g) Un día para realizar el examen del carnet de conducir.

h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

j) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En el supuesto de parto, la suspensión con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los

supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, aparatados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido del período de descanso por maternidad regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

m) En los demás casos no contemplados en el presente Convenio Colectivo, se estará lo previsto en la legislación vigente al respecto.

Artículo 10. Jubilación.

Las partes firmantes favorecerán, conforme al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, suscrito entre el Gobierno y

los agentes sociales, en febrero de 2011, así como la normativa que lo desarrolle y complete, cualquier iniciativa o petición de los trabajadores afectados por este Convenio, en orden a la jubilación, parcial o anticipada, siempre que se reúnan los requisitos legales para ello. Igualmente, en cuanto a la jubilación ordinaria, se propugnarán medidas para garantizar el cumplimiento de los acuerdos sociales y normas de desarrollo. La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo del trabajador por cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social siempre que se cumpla los siguientes requisitos:

1. Que la empresa en el plazo de los tres meses anteriores al día en que el trabajador en cuestión haya adquirido la edad de jubilación transforme un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida y si no hubiera en la empresa un trabajador de carácter eventual, en el mismo periodo contrate a un nuevo trabajador en desempleo con un contrato de duración indefinida.

2. El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período de cotización que se fije en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social o norma que lo sustituya y cumpla todos los requisitos exigidos en la Legislación de la Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión de la Jubilación en su modalidad Contributiva.

Artículo 11. Gratificación por continuidad.

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

10 años: 3.300,92 euros.

15 años: 4.951,59 euros.

20 años: 6.601,85 euros.

25 años: 7.702,16 euros.

30 años: 8.802,46 euros.

El percibo de la cantidad que corresponda, la percibirá el trabajador afectado en un período no superior a un mes desde que causará baja en la empresa.

Las cantidades anteriormente relacionadas, se revalorizarán en cada año de

vigencia con el mismo porcentaje que para la subida salarial se pacte.

Artículo 12. Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal.

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

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

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

Artículo 13. Ropa de trabajo.

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

En caso de incumplimiento por la empresa, los trabajadores comprarán la ropa de trabajo, siendo responsables del abono de las mismas las empresas.

La conservación y limpieza del vestuario correrá por cuenta del trabajador.

Asimismo, se declara obligatorio el uso del citado equipo.

Artículo 14. Faltas y sanciones.

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

14.1.1. Faltas leves. Son faltas leves las de puntualidad al trabajo en breves

espacios de tiempo. Las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo o limpieza. El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Derechos sindicales.

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

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

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

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

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

— Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

— Desde 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

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

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

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

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

Estas horas serán retribuidas, hasta la firma de la negociación. Sólo tendrán

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

Artículo 16. Contratación.

En relación con el artículo 4º del presente Convenio Colectivo, apartado B), Plus de Antigüedad, las partes acuerdan un límite respecto a la contratación del personal que no sea fijo en las empresas, el cual no puede superar en ningún caso el 25% del número de trabajadores fijos de la plantilla.

Dadas las especiales peculiaridades del sector de la panadería, donde existen variaciones en la producción y alteraciones significativas por campañas, en el presente Convenio, y de conformidad a lo establecido en el artículo 3º del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción de hasta doce meses de duración, en un período de referencia de dieciocho meses, dichos contratos podrán suscribirse y tanto para el personal de obrador, como para el de ventas y reparto, y no podrán afectar en ningún caso a más del 20% de las plantillas de las empresas que lo suscriben.

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

Atendiendo a lo establecido en la Orden de la Consejería de Empleo y desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, de 23 de marzo de 2004, podrá fomentarse la estabilidad en el empleo de jóvenes y mujeres mediante incentivos a la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos, aun cuando dicha transformación se produzca a partir del 20 de diciembre de 2002.

Se establece en este Convenio la posibilidad de realizar contratos por tiempo indefinido de trabajadores fijos discontinuos, los cuales tendrán preferencia respecto a los trabajadores contratados con carácter eventual o tiempo determinado, para ocupar la misma categoría profesional o especialidad escalafonada que ostente el trabajador fijo discontinuo y no para otros puestos;

Los trabajadores fijos discontinuos mantendrán su condición de fijos discontinuos con independencia del número total de días trabajados en la empresa.los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho preferente en la promoción interna dentro de la empresa.

Artículo 17. Retirada permiso de conducción.

La retirada del permiso de conducción de los trabajadores con categoría de Conductor-repartidor, no será causa de despido, si se produce con causa en una infracción cometida con el vehículo de la empresa y en su jornada laboral.

Durante el período de retirada del permiso, el trabajador vendrá obligado a realizar los trabajos que se le asignen dentro de la empresa.

Artículo 18. Comisión Paritaria.

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

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

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

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

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

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

c) Vigilancia de las condiciones estipuladas en el Convenio.

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

e) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula alguna de las cláusulas del presente Convenio, la comisión paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad en el plazo

máximo de 15 días desde la declaración de la mencionada nulidad.

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

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

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo soliciten, FEPAN, CC.OO o UGT.

2. Cuantas veces se considere oportuno por el Presidente, si lo hubiere.

3. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes o por los sujetos incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio (empresas, comité de empresa o delegados de personal) que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

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

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

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

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

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

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

A estos efectos se designa como domicilio el de la sede de FEPAN, sita en el polígono El Pino, c/ San José de Palmete nº 41 de Sevilla.

Artículo 19. Formación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a llevar a cabo conjuntamente, apoyar y potenciar todas las actividades formativas en el sector de panadería, bien por actuaciones directas o por actuaciones y planes

formativos subvencionados, con independencia de que cada parte lleve a cabo iniciativas individuales.

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

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

Disposición adicional primera. Inaplicación del Régimen Salarial.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a implicar el régimen salarial previsto en este Convenio colectivo de ámbito superior a empresa, cuando la situación y perspectiva económica de ésta pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. Con carácter previo a la inaplicación del régimen salarial, y de forma simultánea al inicio del periodo de consultas que establece la Ley, se deberá poner en conocimiento de la comisión paritaria de este Convenio colectivo la iniciativa adoptada, comunicándola a las tres partes integrantes de dicha comisión, los Sindicatos UGT y CC.OO. y la asociación patronal FEPAN. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T. A estos efectos, los Sindicatos más representativos del sector de panadería en la provincia de Sevilla, son UGT y CC.OO. Igualmente, a todos los efectos legales que establece el artículo 41.4 del E.T. y respecto a aquellas empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, son Sindicatos de mayor representatividad en el sector regulado por el presente Convenio en la provincia de Sevilla UGT y CC.OO., cuyos domicilios sociales son, respectivamente, Avenida Blas Infante nº 4, Planta 2ª, de Sevilla; y, Calle Trajano nº 1, Planta 2ª; de Sevilla, y por parte de la representación empresarial, FEPAN, con domicilio en calle San José de Palmete nº 4 de Sevilla. Las partes se remiten íntegramente al procedimiento legal establecido en el artículo 82.3 del E.T.

Disposición adicional segunda. Fomento de la Igualdad y la no Discriminación.

El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española y en los artículos 15, 17 y 28 del Estatuto de las trabajadoras y trabajadores, será de

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

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

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.

3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para m mujeres.

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

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

Anexo I

Letras A y B son las tablas salariales para el 2010 para cada uno de los tipos de panadería.

Anexo III

Clasificación del personal y definiciones.

Sección primera. Clasificación.

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

A) Personal Técnico y Administrativo.

B) Personal de Fabricación.

C) Personal Complementario.

Sección segunda. Definiciones.

- Personal técnico y administrativo:

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

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

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

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

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

- Personal de fabricación:

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

2. Oficial. Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando del buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los Ayudantes y Aprendices bajo su vigilancia. Esta categoría incluye

todas las oficialías existentes con anterioridad, oficial de masa, de mesa, de pala, además del encargado de hornos y cámaras.

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

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

- Personal complementario:

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

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

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

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

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

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

Anexo IV

Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

— Disposiciones.

— Salud Laboral.

— Salud Laboral.

— Obligaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos.

La Dirección aplicara las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales.

A) Evitar los riesgos.

B) Evaluar los riegos que no se puedan evitar

C) Combatir los riegos en su origen.

D) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

E) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: La organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

F) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva la individual.

G) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

H) El empresario facilitara a los delegados de prevención un crédito horario de 15 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones y competencias como delegados de prevención en su centro de trabajo.

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

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

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

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

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las maquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transportes y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar, recibiendo la formación necesaria ,según lo establecido en el artículo 18 de la L.P. R. L. (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la salud de los trabajadores.

En lo no recogido en este capítulo de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que la contemplan.

Código Convenio: 40-15693

Anexo I-A

Panadería tradicional:

Tabla de salarios desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2010:

Categorías	*Salario base euros/mes*	*Plus de transporte mensual*
Personal de Fabricación:		
Maestro Encargado	26,24	93,27
Oficial de Panadería	24,72	93,27
Ayudante	22,13	93,27
Aprendiz	21,61	93,27
Personal Complementario:		
Conductor-repartidor	24,18	93,27
Vendedor	21,52	93,27
Operario de Limpieza	20,42	93,27
Aprendiz de Venta	20,15	93,27

Categorías	*Salario base euros/mes*	*Plus de transporte mensual*
Personal Técnico y Administrat.:		
Administrativo	775,60	93,27
Auxiliar Administrativo	620,49	93,27

Anexo I-B

Panaderías Semimecanizadas

Tabla de salarios desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2010.

Categorías	*Salario base euros/mes*	*Plus de transporte mensual*	*Plus calidad y cantidad mensual*
Personal de Fabricación:			
Maestro encargado	28,54	93,27	54,79
Oficial de Panadería	26,75	93,27	54,79
Ayudante	23,79	93,27	54,79
Aprendiz	20,15	93,27	54,79

Categorías	*Salario base euros/mes*	*Plus de transporte mensual*	*Plus calidad y cantidad mensual*
Personal Complementario:			
Encargado comercial	28,54	93,27	
Conductor-repartidor	26,16	93,27	54,79
Mecán. de Mantenim.	26,16	93,27	
Vendedor	23,79	93,27	
Operario de Limpieza	22,65	93,27	
Aprendiz de Venta	20,15	93,27	

Categorías	*Salario base euros/mes*	*Plus de transporte mensual*
Personal Técnico y Administrat.:		
Jefe de Fabricación	1.034,13	93,27
Jefe de Taller	930,72	93,27
Jefe Administrativo	837,95	93,27
Administrativo	775,60	93,27
Auxiliar Administrativo	620,49	93,27