

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2021/716 *Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para la actividad de Industrias Panaderas de la provincia de Jaén.*

Edicto

Referencia: Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0016/2021
Código Convenio: 23000125011982

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para la actividad de “INDUSTRIAS PANADERAS” de la Provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 08 de febrero de 2021, suscrito por la Comisión Negociadora el día 01 de febrero de 2021, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre),

Esta Delegación Territorial, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 18 de febrero de 2021
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA
DE JAÉN
AÑOS 2021 y 2022

Capítulo I

Artículo 1º.- Ámbito Territorial.

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

Artículo 2º.- Ámbito Funcional.

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

Artículo 3º.- Ámbito Personal.

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

Artículo 4º.- Ámbito Temporal.

Entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 5º.- Denuncia.

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

Artículo 6º.- 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 7º.- Salarios y Retribuciones.

El Salario Base para cada una de las Categorías Profesionales afectadas por el presente Convenio será para los años 2021 y 2022 los que se especifican en las tablas salariales que como anexo I y II se incorporan en el texto del convenio.

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 36 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 2021 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 2021.

Ningún trabajador podrá percibir como remuneración cantidad inferior a la establecida en cada momento como Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada laboral trabajada. Para conocer si el Salario que percibe el trabajador está por debajo del SMI habrá de tenerse en cuenta, en primer lugar, que este convenio establece 15 pagas (12 ordinarias y 3 extras) y un Plus de Transporte para todos los trabajadores, por lo que para el cálculo de la remuneración, y siempre que proceda su abono, se tendrá en cuenta: Salario Base, 3 Pagas Extraordinarias, Plus de Transporte, Complemento por permanencia en la empresa, el Plus de horario de trabajo, Complemento Personal y Plus de Trabajo en Domingos y festivos, así como cualquier otra cuantía estipulada por la empresa que perciba el trabajador.

Artículo 8º.- 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-enero-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 9º.- Plus de 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 establecida en las tablas salariales anexas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

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

Artículo 10º.-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 11º.- 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 12º.- Complemento Personal.

Aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio vengán percibiendo el concepto económico "Endoble", recibirán, en sustitución de éste, el importe de un salario base más Complemento por Permanencia en la Empresa si procede, incrementado en un 50% como "Complemento Personal" durante toda la relación laboral con la empresa, quedando suprimido desde la firma del presente convenio el "Endoble".

Artículo 13º.- Plus de Trabajo en Domingos y Festivos.

Las empresas que, por motivos organizativos de las mismas, 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 establecida en las tablas salariales anexas para cada uno de los años de vigencia del convenio, por domingo o festivo trabajado y descansará el trabajador un día y medio ininterrumpido entre semana.

Si descansa dos días no se le abonará la referida cantidad, siendo optativo por parte de la empresa las dos posibilidades.

Artículo 14º.- 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 15º.- 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 16º.- 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 17º.- Plus de Transporte.

Se establece un plus de transporte de naturaleza salarial, por día efectivo de trabajo y por el importe diario establecido en las tablas salariales anexas para cada uno de los años de vigencia del convenio, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio.

Capítulo III. Organización del Trabajo

Artículo 18º.- 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 19º.- 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 20º.- Jornada Semanal.

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

Las empresas, conforme y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el estatuto de los trabajadores.

Las empresas conservarán los registros diarios de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 21º.- 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 22º.- 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 determinación 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 23º.- 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 1º del mes que se tenga asignado coincida con el descanso de fin de semana, se computará a partir del descanso.

Artículo 24º.- 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 25º.- Interrupción.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 26º.- 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 €.

Segunda Sección: Permisos

Artículo 27º.- Permisos Remunerados.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho, siempre que éstas últimas estén previamente inscritas en los registros correspondientes.
- b) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El disfrute del permiso comenzará de forma inmediata a la producción del acontecimiento del que trae causa.

No obstante, en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el disfrute del permiso podrá ejercerse en cualquier momento siempre que persista el hecho causante.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 250 km. entre ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

c) Tres días por traslado de su domicilio habitual a otra localidad y durante dos días para los traslados de domicilio dentro de la localidad.

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

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

f) 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.

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

h) El 16 de mayo, día de San Honorato, patrón del sector, será considerado como festivo.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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 hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el Art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Sección Tercera: Excedencia voluntaria

Artículo 28º.- Excedencia Voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, sin derecho a retribución, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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 29º.- 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 30º.- Descuento en Nomina 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 31º.- 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 32º.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por un máximo de cuatro personas de la representación empresarial y un máximo de cuatro de la representación social. Las personas que representen la parte social se asignaran en proporción a su representatividad sindical en el sector en el ámbito provincial.

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia, seguimiento y control de la aplicación y cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.

d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio, proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.

e) Recibir notificación al inicio de los procedimientos de modificaciones, suspensiones y/o extinciones de contrato con carácter colectivo amparados en los art. 40, 41, 47, 51 o 52 del ET, así como de los descuelgues de convenio que se planteen.

f) Conocer, conforme a la comunicación requerida en el presente convenio, aquellas empresas que vayan a proceder a la inaplicación salarial del convenio colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría simple de cada una de las partes, y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

En todo caso, las partes firmantes acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) cuando no se produzca acuerdo en la Comisión Paritaria.

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. Teléfono: 953 24 08 45. Correo electrónico: asociacionpanaderos@yahoo.es

Por la parte social:

- U.G.T.-FICA JAÉN, en Paseo de la Estación nº 30-2ª Plta., de Jaén. Teléfono: 953 275 505
Correo electrónico: jaen@fica.ugt.org

- CC.OO INDUSTRIA, en calle Martínez de La Rosa nº 11, 23770 Linares, Jaén. Teléfonos: 953600105. Correo electrónico: jaen@industria.ccoo.es

Capítulo IX. Contratación y Suspensión del Contrato

Artículo 33º.- 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 periodo 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 34º.- Contratos en Prácticas.

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de veinticuatro meses, con un periodo de prueba para los titulares de grado medio, o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, de un mes y para los de grado superior, o certificado de profesionalidad de nivel 3, 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 35º.- Contratos Para la Formación y el Aprendizaje.

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

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

Artículo 36º.- Contrato por Obra o Servicio Determinado.

Para la formación de referido contrato se estará a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Artículo 15.1 a).

Artículo 37º.- 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 tengan o puedan tener en un futuro en programas de incentivos y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, 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.

Artículo 38º. Suspensión del Contrato del Progenitor Distinto de la Madre Biológica.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, se estará a lo dispuesto en

los artículos 45.1.d), 48.8 y Disposición Transitoria Decimotercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de la Ley del Estatuto de Los Trabajadores.

Así, a partir de 1 de enero de 2021, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de dieciséis semanas, de las cuales seis deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. El resto podrán disfrutarse en fechas posteriores con el límite de los 12 meses a partir del nacimiento.

Artículo 39º. Suspensión de Contrato por Ser Víctima de Violencia de Género.

En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del [artículo 45](#) del ET, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 49 ET).

Capítulo X. Igualdad Entre Hombres y Mujeres. Acoso Sexual

Artículo 40º.- Igualdad de Oportunidades, No Discriminación Entre las Personas

1. Las relaciones laborales en las empresas deben de estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

3. Las empresas realizaran esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujer.

Artículo 41º.- Planes de Igualdad y Acoso Sexual

Respecto de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en lo establecido en la Disposición transitoria décima segunda, y ello tras su modificación por el Real Decreto Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para garantía de igual trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En función de lo anterior:

- a) Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras han tenido de plazo para la aprobación de los planes de igualdad hasta el 7 de marzo de 2020.
- b) Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras tendrán de plazo hasta el 7 de marzo de 2021 para la aprobación de los planes de igualdad.
- c) Las empresas de más de 50 y hasta 100 personas trabajadoras tendrán de plazo hasta el 7 de marzo de 2022 para la aprobación de los planes de igualdad.

Los Planes de igualdad, siguiendo lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, serán negociados con la representación legal de los trabajadores, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los planes de igualdad contendrán medidas evaluables y un contenido mínimo conforme a lo establecido en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007.

En cuanto al acoso sexual se estará al escrupuloso cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, el cual se transcribe literalmente:

- 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

- 2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Capítulo XI. Disciplina

Artículo 42º.- Carnet de Manipulador

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

Artículo 43º.- 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 periodo de 1 mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el periodo 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; el acoso moral o psicológico; el acoso por razón de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación 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 44º.- 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 45º.- 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 XII. Indemnización por Cese

Artículo 46º.- 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.

Capítulo XIII. Lenguaje No Sexista

Artículo 47º.- Lenguaje No Sexista.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio Colectivo mueve a manifestar a los firmantes de este texto que toda expresión, incluidas las que definan una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc.... es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Capítulo XIV. Clausula de Descuelgue o Inaplicación

Artículo 48º.- Clausula de Descuelgue o Inaplicación.

1. El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

2. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

- Procedimiento:

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

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 ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del presente convenio.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en la legislación vigente.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 20 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, la Comisión Paritaria remitirá las actuaciones al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS PANADERAS	
TABLA DE SALARIOS AÑO 2021	
CATEGORÍAS	
	SALARIO BASE
	MENSUAL (€)
TÉCNICOS:	
Jefe de fabricación	991,18
Jefe de Taller Mecánico	877,15
ADMINISTRATIVOS:	
Jefe de oficina y Contabilidad	895,01
Oficial Administrativo	809,96
Auxiliar de Oficina	758,65
OBREROS:	
EN PANADERÍAS TOTALMENTE MECANIZADAS:	
	DIARIO (€)
Ayudante de encargado	28,56
Amasador	28,86
Ayudante de Amasador	28,40
Oficial	28,40
Especialista	28,40
Mecánico	25,24
Peón	24,53
EN LAS RESTANTES PANADERÍAS:	
Maestro Encargado	29,78
Oficial de Pala	29,78
Oficial de Masa	28,81
Oficial de Mesa	28,39
Ayudante	27,70
Aprendiz de Primer año	21,75
Aprendiz de Segundo Año	23,01
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS:	
Vendedor en Establecimiento	27,28
Transportador de Pan a Despachos	28,56
Repartidor a Domicilio	27,28
Servicio de Limpieza (1)	S.M.I.
(1) Al personal de limpieza se le abonará el Salario Mínimo Interprofesional fijado en cada momento y en la cantidad proporcional en función de la jornada	

OTROS CONCEPTOS SALARIALES:	EUROS	
Art. 9º.- Horario de trabajo	3,07	
Art. 13º.- Trabajo en Domingos y festivos	9,09	
Art. 17º.- Plus de Transporte	3,12	

NOTA: Ningún trabajador podrá percibir como remuneración cantidad inferior a la establecida en cada momento como Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada laboral trabajada.

- Para conocer si el Salario que percibe el trabajador está por debajo del SMI habrá de tenerse en cuenta, en primer lugar, que este convenio establece 15 pagas (12 ordinarias y 3 extras) y un Plus de Transporte para todos los trabajadores, por lo que para el cálculo de la remuneración, y siempre que proceda su abono, se tendrá en cuenta: Salario Base, 3 Pagas Extraordinarias, Plus de Transporte, Complemento por permanencia en la empresa, el Plus de horario de trabajo, Complemento personal y Plus de Trabajo en Domingos y festivos, así como cualquier otra cuantía estipulada por la empresa que perciba el trabajador.

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS PANADERAS	
TABLA DE SALARIOS AÑO 2022	
CATEGORÍAS	
	SALARIO BASE
TÉCNICOS:	MENSUAL (€)
Jefe de fabricación	1.011,00
Jefe de Taller Mecánico	894,69
ADMINISTRATIVOS:	
Jefe de oficina y Contabilidad	912,91
Oficial Administrativo	826,16
Auxiliar de Oficina	773,82
OBREROS:	SALARIO BASE
EN PANADERÍAS TOTALMENTE MECANIZADAS:	DIARIO (€)
Ayudante de encargado	29,13
Amasador	29,44
Ayudante de Amasador	28,97
Oficial	28,97
Especialista	28,97
Mecánico	25,74
Peón	25,02
EN LAS RESTANTES PANADERÍAS:	
Maestro Encargado	30,38
Oficial de Pala	30,38
Oficial de Masa	29,39
Oficial de Mesa	28,96
Ayudante	28,25
Aprendiz de Primer año	22,19
Aprendiz de Segundo Año	23,47
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS:	
Vendedor en Establecimiento	27,83
Transportador de Pan a Despachos	29,13
Repartidor a Domicilio	27,83
Servicio de Limpieza (1)	S.M.I.
(1) Al personal de limpieza se le abonará el Salario Mínimo Interprofesional fijado en cada momento y en la cantidad proporcional en función de la jornada	

OTROS CONCEPTOS SALARIALES:	EUROS
Art. 9º.- Horario de trabajo	3,13
Art. 13º.- Trabajo en Domingos y festivos	9,27
Art. 17º.- Plus de Transporte	3,18

NOTA: Ningún trabajador podrá percibir como remuneración cantidad inferior a la establecida en cada momento como Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada laboral trabajada.

- Para conocer si el Salario que percibe el trabajador está por debajo del SMI habrá de tenerse en cuenta, en primer lugar, que este convenio establece 15 pagas (12 ordinarias y 3 extras) y un Plus de Transporte para todos los trabajadores, por lo que para el cálculo de la remuneración, y siempre que proceda su abono, se tendrá en cuenta: Salario Base, 3 Pagas Extraordinarias, Plus de Transporte, Complemento por permanencia en la empresa, el Plus de horario de trabajo, Complemento personal y Plus de Trabajo en Domingos y festivos, así como cualquier otra cuantía estipulada por la empresa que perciba el trabajador.

Jaén, a 19 de febrero de 2021.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.