



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: INDUSTRIAS DE PANADERIAS Y EXPENDEDERIAS DE PAN

Expediente: 41/01/0174/2023

Fecha: 03/07/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: VALENTIN GONZALEZ MARQUEZ

Código 41002545011991.

VISTO el Convenio Colectivo del Sector Industrias de Panadería y Expendedurías de Pan (cod 41002545011991), suscrito por la Patronal FEPAN y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 01-01-2020 a 31-12-2026.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), 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 (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, 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 Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), 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. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector Industrias de Panadería y Expendedurías de Pan (cod 41002545011991), suscrito por la Patronal FEPAN y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 01-01-2020 a 31-12-2026.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDEDURÍAS DE PAN (CÓDIGO 41002545011991) SUSCRITO POR LA PATRONAL FEPAN Y LAS CENTRALES SINDICALES CC.OO. Y UGT CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 Y 2026

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.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente convenio comenzará su vigencia el 1 de enero de 2020, terminando su vigencia el 31 de diciembre del 2026.

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo para los años 2020, 2021 y 2022 son las que vienen recogidas en el Convenio Colectivo anterior publicado en «Boletín Oficial» de la provincia de fecha 8 de abril de 2017, núm. 81 (Código 41002545011991), y en las tablas salariales pactadas para el año 2019 y publicadas en «Boletín Oficial» de la provincia núm. 116, de fecha 21 de mayo de 2020, las cuales han de entenderse vigentes para dichas anualidades.

Las condiciones económicas pactadas en el presente texto articulado para el año 2023 serán la establecida en la tabla anexa del presente Convenio Colectivo.

La totalidad de las condiciones económicas del vigente convenio colectivo establecidas para el año 2023, se incrementarán para las siguientes anualidades de su vigencia en los siguientes términos y condiciones:

Para las panaderías tradicionales:

- Año 2024: 2%
- Año 2025: 1'9%
- Año 2026: 1'9%

Para las panaderías semimecanizadas

- Año 2024: 2'5%
- Año 2025: 2'3%
- Año 2026: 2'3%

En todo caso, existirá una cláusula de revisión salarial a la finalización de cada anualidad de vigencia del presente convenio para el caso de que el IPC real de cada anualidad fuese superior al porcentaje de subida establecido para dicha anualidad, de modo que al vencimiento de cada anualidad, si el IPC real de dicha anualidad fuese superior al porcentaje de subida pactado, se incrementará la tabla salarial en una cantidad equivalente al 50% de la diferencia entre el porcentaje de subida y el IPC real de la anualidad inmediatamente anterior.

Si el IPC real resultante de alguna de las anualidades de vigencia del presente convenio fuese superior al 5% se reunirá la comisión paritaria para estudiar el fraccionar en varios pagos los atrasos del citado año como consecuencia del carácter retroactivo de la cláusula de revisión del párrafo anterior, todo ello en función a la situación del sector y en especial a la panadería tradicional.

Si se produjese durante la vigencia del presente convenio alguna subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que implique la necesidad de actualizar el salario bruto anual de las categorías profesionales de Ayudante, Conductor y Operario de Limpieza que pudiera quedar por debajo de dicho importe, se reunirá la comisión paritaria del Convenio Colectivo para estudiar si procede la actualización de las tablas salariales respecto de dichas categorías que no superen el SMI. En dicho supuesto, las partes se comprometen a confeccionar nuevas tablas, manteniendo el porcentaje de diferencia salarial existente entre las distintas categorías, según la tabla correspondiente al año 2023.

El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado en su integridad tanto en el texto normativo como en las condiciones económicas a la finalización de su vigencia, hasta que se alcance un nuevo acuerdo y se pacte un nuevo convenio colectivo, y ello sin perjuicio de que haya sido previamente denunciado por alguna de las partes antes de la finalización 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 alguna persona trabajadora 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 2023, según se trate de panaderías artesanas o semimecanizadas.

B) Plus de antigüedad. Las personas trabajadoras sujetas 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 persona trabajadora. Se establece un límite máximo que operará para cada persona trabajadora, y en virtud del cual, ninguna persona trabajadora podrá percibir en concepto de Plus de Antigüedad una cantidad que supere el 20% de su Salario Base, o lo que es lo mismo, ninguna persona trabajadora podrá devengar un Plus de Antigüedad que supere cuatro quinquenios.

No obstante ello, aquellas personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo vinieran percibiendo cantidades superiores por este plus, consolidarán los importes como plus personal no absorbible ni compensable, al cual se repercutirán

las subidas salariales que en cada caso se acuerden.

C) Retribución en especie. Todas las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora tendrá que recoger en todo caso el pan de las instalaciones de la industria.

D) 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:

Años 2023: 2,59 €/hora.

E) 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. Aquellas personas trabajadoras 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.

F) 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.

G) Plus de trabajo en domingo. Se establece este Plus para todo el personal afectado por este convenio, que se abonará a razón de 3,90 € para el año 2023, por cada 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 persona trabajadora 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, la persona trabajadora afectado disfrutará de un día de descanso compensatorio y percibirá una retribución complementaria de:

Años 2023: 15,63 €/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 las personas trabajadoras que trabajen el día festivo percibirán una retribución complementaria de:

Años 2023: 15,63 €/día.

El otro día se compensará en descanso.

La jornada máxima del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación será la siguiente:

- La normal, en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, debiendo concederse un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.
- En las cámaras de más de cinco hasta dieciocho grados bajo cero, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.
- En las cámaras de dieciocho grados bajo cero o más, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

La diferencia entre la jornada normal y las seis horas de permanencia máxima en el interior de las cámaras establecida en los párrafos b) y c) del apartado 1 de este artículo podrá completarse con trabajo realizado en el exterior de las mismas.

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.

Este tipo de panadería no podrá contar con líneas automáticas de producción ni túneles de congelación ni ultracongelación.

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:

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

Artículo 8. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras afectadas 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/a de empresa, o personal en su caso, establecerán, junto al calendario de trabajo, el período de disfrute de vacaciones de cada persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora en cuanto sean compatibles con la empresa.

Durante el período de vacaciones las personas trabajadoras 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.

Artículo 9. *Licencias y permisos.*

La persona trabajadora, 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 por enfermedad grave de hijo, hospitalización o fallecimiento, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entenderá a estos efectos parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad a las parejas de hecho debidamente inscritas en los Registros correspondientes.
Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- c) Un día en el caso de fallecimiento de parientes de 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) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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 éste cumpla 9 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 a razón de una hora diaria por día hábil de trabajo hasta que el menor cumpla 9 meses, con una duración mínima de 15 días de acumulación.
A tal efecto, la empresa vendrá a acceder a la precitada acumulación cuando así lo solicite la persona trabajadora que lo ejerza.
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 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.
- 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 doce años o a una persona con discapacidad 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 octavo 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 personas trabajadoras 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 periodo de disfrute del permiso de reducción de jornada de trabajo corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora 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) Para los supuestos de atención al cuidado de familiares, se estará al o dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y legislación de desarrollo.
El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. A solicitud de la persona trabajadora esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

- m) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar la persona trabajadora volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.
- n) La persona trabajadora podrá hacer uso de las precitadas 16 horas anuales para acompañar a hijos menores de edad a consulta médica de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable, acreditando la coincidencia de la cita con el horario laboral, debiendo aportar a la empresa el correspondiente justificante médico. Este uso no representará la ampliación de este permiso.
- ñ) Se concederá a la persona trabajadora permiso retribuido de hasta 8 horas anuales para el cumplimiento de un deber de carácter privado y personal que deberán ser preavisadas a la Dirección de la Empresa con, al menos, 3 días laborables de antelación.

Artículo 10. Gratificación por continuidad.

Toda persona trabajadora con más de sesenta años de edad, que antes de cumplir la edad legal de jubilación, 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: 4.251,06 €.
- 15 años: 5.845,21 €.
- 20 años: 7.439,36 €.
- 25 años: 8.502,13 €.
- 30 años: 10.521,38 €.

El percibo de la cantidad que corresponda, la percibirá la persona trabajadora afectada 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 11. Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal.

Las personas trabajadoras afectadas 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.

Las personas trabajadoras afectadas 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 medica.

Las personas trabajadoras afectadas 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 medica por enfermedad común ó accidente no laboral desde el cuarto día y hasta que se produzca el alta medica, 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 12. Ropa de trabajo.

Se entregará a cada persona trabajadora 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; asimismo se tendrá en cuenta la perspectiva de género en atención al sexo o en el caso de mujeres embarazadas.

La conservación y limpieza del vestuario correrá por cuenta de la persona trabajadora. Asimismo, se declara obligatorio el uso del citado equipo.

Artículo 13. Faltas y sanciones.

13.1. Faltas. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras 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.

13.1.1. 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.

13.1.2. 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 otra persona trabajadora 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.

13.1.3. 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 a la persona trabajadora, 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 ocasionase sanción a la empresa.

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

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

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

13.2.3. 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.

13.3. Prescripción. Respecto a las personas trabajadoras, 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 14. *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:

- El reconocimiento de las empresas del sector de panadería, de que los sindicatos son los elementos básicos para interlocutor válido entre empresa y persona trabajadora en el ámbito de las relaciones laborales.
- Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente.
- Las empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato a celebrar reuniones y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.
- Los delegados/as de personal y miembros de comités de empresa dispondrán de los créditos horarios que marca el Estatuto de los Trabajadores.
 - Hasta 100 personas trabajadoras: 15 horas.
 - Desde 101 a 250 personas trabajadoras: 20 horas.

Los miembros del comité de empresa y en su caso, los delegados/as 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/as de personal estén compuestos por más de una central sindical, la acumulación será entre los componentes de dicha sección sindical.

- Las empresas pondrán a disposición de los delegados/as de personal y miembros de comités de empresa un tablón de anuncios, donde éstos puedan fijar comunicaciones y anuncios de carácter sindical para su información.
- Las personas trabajadoras 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/as de Personal, o aquellas personas designadas para la negociación siempre que sean personas trabajadoras activas en cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, conforme a la legislación vigente al respecto.

Artículo 15. *Contratación.*

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas:

- Se establece un plazo para el llamamiento y para el cese de 5 días naturales que deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

- Se establece la obligatoriedad de dar preferencia a la persona trabajadora fija-discontinua teniendo en cuenta la antigüedad dentro de cada categoría. Los ceses o interrupciones de las relaciones laborales de estas personas trabajadoras fijas-discontinuas, se realizarán por orden inverso al de la llamada.

- Las empresas vienen obligadas a confeccionar un escalafón de sus personas trabajadoras fijas de trabajos discontinuos con especificación de las diferentes categorías empleadas en la empresa, así como, el orden y número que le corresponda a cada persona trabajadora fija-discontinua por rigurosa antigüedad dentro de dicha categoría laboral. Incluyendo en el Escalafón los siguientes datos de Personas Trabajadoras Fijas-Discontinuas: Su nombre y sus dos apellidos, fecha de ingreso en la empresa, fecha de antigüedad en la categoría profesional y su número de orden en la categoría laboral.

- Los escalafones estarán expuestos en el tablón de anuncios de cada empresa, como mínimo desde día primero de diciembre de cada año natural hasta el día 15 de dicho mes. Durante todo el mes de diciembre las personas trabajadoras fijas de trabajos discontinuos podrán reclamar mediante escrito ante la dirección de la Empresa cualquier anomalía que le afecte o dañe sus legítimos derechos en el escalafón expuesto. Contra el acuerdo denegatorio, de la empresa o contra el silencio de ésta, el interesado podrá reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente.

- La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria y teniendo prioridad el de mayor antigüedad dentro de la categoría escalafonada.

Se establece la posibilidad de realizar contrataciones de personas trabajadoras fijas-discontinuas a tiempo parcial cuando se acredite la necesidad de dicho puesto por razones comerciales en los establecimientos de venta al público.

Artículo 16. Retirada permiso de conducción.

La retirada del Permiso de Conducción de las personas trabajadoras 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, la persona trabajadora vendrá obligada a realizar los trabajos que se le asignen dentro de la empresa.

Artículo 17. 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/as 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 las personas trabajadoras 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 práctica 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/as 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 15 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/as.

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, sito en Avenida de Hytasa, 38 Edificio Toledo 1, Módulo, 6, 1ª planta, 41006 Sevilla.

Artículo 18. 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 las personas trabajadoras del Certificado de Manipulador de Alimentos, y al mismo tiempo, a facilitar la información necesaria para realizar los citados cursos.

Se estará en lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de los contratos formativos.

Disposición Adicional Primera. *Inaplicación en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo de las condiciones de trabajo previstas en el mismo. Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

Por acuerdo entre la empresa y los/as representantes de las personas trabajadoras 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 inaplicar de conformidad a lo preceptuado en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, las condiciones de trabajo establecidas 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 de cualquiera de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo, 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, aplicándose lo previsto en el 41.4 del E.T. Las partes se remiten íntegramente al procedimiento legal establecido en el artículo 82.3 del E.T.

Disposición Adicional Segunda. *Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y para 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 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.

Se fomentará igualmente la formación en las empresas de comisiones de igualdad, constituidas por representantes de las personas trabajadoras y de la empresa, para propiciar en seno de las empresas la elaboración de Planes de Igualdad con los objetivos fundamentales, entre otros, de: informar, sensibilizar y cumplir la Ley de Igualdad y la Ley de Conciliación de la Vida Familiar, así como consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación y de prevención del acoso sexual.

Disposición adicional tercera. *Planes de Igualdad*

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de las personas trabajadoras.

En el caso de las empresas de más de 50 personas trabajadoras (según el RD6/2019) las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido mínimo establecido en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en el RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

1. Los Planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad tendrán como mínimo el contenido regulado en el RD 901/2020 que es el siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o de cada una de las empresas de un grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, según lo establecido en el RD 902/2020.
- e) Definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazos de ejecución, priorización de las mismas, así como de indicadores de evolución.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar discrepancias.

Según el Artículo 3 del RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas del Sector de panadería de Sevilla y provincia aplicarán el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. La aplicación de dicho principio supone la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, debidas a las incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo.

La transparencia retributiva se aplicará a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditorías salariales, sistemas de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

El principio de igual retribución por trabajos de igual valor según el Artículo 28.1. ET vincula a todas las empresas del sector de panadería de Sevilla y provincia, independientemente del número de personas trabajadoras.

Se deben valorar:

- La naturaleza de las funciones: contenido esencial tanto establecido legalmente como el efectivamente desempeñado.
- Condiciones educativas: cualificaciones regladas que guarden relación con el puesto.
- Condiciones profesionales o de formación, cualificación de la persona trabajadora que tenga conexión con el puesto (experiencia, formación no reglada).
- Condiciones laborales: factores relevantes en el desempeño de la actividad.

Disposición Adicional Cuarta. *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 riesgos que no se puedan evitar
- C) Combatir los riesgos 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 las personas trabajadoras.
- H) El empresario facilitara a los delegados/as de prevención un crédito horario de 15 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones y competencias como delegados/as de prevención en su centro de trabajo.

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

- Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos.

Corresponde a cada persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- 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 las personas trabajadoras.

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.

Disposición Adicional Quinta. *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) Grupo Técnico y Administrativo.
- B) Grupo de Fabricación.
- C) Grupo Comercial, Transporte y Logística.
- D) Grupo Complementario.

Sección segunda. DEFINICIONES.

- *Grupo técnico y administrativo:*

Nivel Jefe/a 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.

Nivel Jefe/a 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.

Nivel Jefe/a Administrativo/a. 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/a de Oficina y Contabilidad.

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

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

- *Grupo de fabricación:*

Nivel Maestro/a Encargado/a. Es el empleado/a 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/a de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

Nivel Oficial. Es el empleado/a 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.

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

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

- Grupo comercial, transporte y logística:

Nivel Encargado/a o Comercial. Es el empleado/a 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.

Nivel Conductor/a-repartidor/a. Es el empleado/a 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/a transportista y repartidor/a.

Nivel Vendedor/a. Es el empleado/a 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/as.

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

- Grupo servicios complementarios:

Nivel Mecánico/a de Mantenimiento. Es el empleado/a 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/a, gasista, encendedor/a, engrasador/a y mecánico/a.

Nivel Operario/a de limpieza. Es el operario/a 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.

ANEXO 1

Letras A y B son las tablas salariales para el 2023 para cada uno de los tipos de panadería.

ANEXO 1-A. PANADERÍA TRADICIONAL

Panadería artesana	SB 2023	S. Anual 23
Grupo Técnico y Administrativo		
Administrativo	1.160,25 €	17.403,75 €
Auxiliar Administrativo	1.008,00 €	15.120,00 €
Grupo de fabricación		
Maestro Encargado	37,85 €	17.221,75 €
Oficial de panadería	35,86 €	16.316,30 €
Ayudante	33,23 €	15.120,00 €
Grupo transporte y logística		
Conductor repartidor	34,21 €	15.565,55 €
Vendedor	33,23 €	15.120,00 €
Grupo complementario		
Operario de limpieza	33,23 €	15.120,00 €

ANEXO 1-B. PANADERÍA SEMIMECANIZADA

Año 2023			
Panaderías semimecanizadas	Salario base 23	Plus calidad/cantidad	S. Anual 23
Grupo Técnico y Administrativo			
Jefe de fabricación	1.477,19 €		22.157,85 €
Jefe de taller	1.359,89 €		20.398,35 €
Jefe administrativo	1.254,66 €		18.819,90 €
Administrativo	1.183,93 €		17.758,95 €
Auxiliar Administrativo	1.008,00 €		15.120,00 €
Grupo de fabricación			
Maestro Encargado	36,99 €	62,14 €	17.576,13 €
Oficial de panadería	34,97 €	62,14 €	16.657,03 €
Ayudante	31,60 €	62,14 €	15.123,68 €
Grupo comercial			
Encargado comercial	38,62 €		17.572,10 €
Grupo transporte y logística			
Conductor repartidor	33,27 €	62,14 €	15.883,53 €
Vendedor	33,23 €		15.120,00 €
Grupo complementario			
Mecánico de mantenimiento	34,91 €		15.884,05 €
Operario de limpieza	33,23 €		15.120,00 €