

Convenio Colectivo Industrias de Panadería de Albacete

ÁREA	Albacete	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	02000175011981	ACTUALIZACIÓN	2025/03/21
VIGENCIA	2024/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 33 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-panaderia-de-albacete/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias De Panadería. Última actualización a: 21-03-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2027. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 33 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 33 - Viernes, 21 de marzo de 2025)

Visto: El texto nuevo del Convenio Colectivo de las Industrias de Panadería con código 02000175011981, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

Acuerda

Primero: Inscribir y registrar el texto nuevo del Convenio Colectivo de las Industrias de Panadería en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,



Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE ALBACETE 2024/2027.

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito por la parte empresarial, la Asociación Provincial de Artesanos Panaderos y Pasteleros de Albacete (PANAL), y por la parte sindical, y la Unión General de Trabajadores/as (UGT).

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la Industria de Panadería y el personal que en ellas presta sus servicios, tanto en los centros de trabajo donde se elaboren sus productos como en aquellos dedicados a la venta de los mismos, por el contrario, no serán de aplicación por todas aquellas empresas que solo dediquen su actividad a la venta de productos.

El Convenio afecta a todo el territorio de Albacete y su provincia.

Artículo 3. Ámbito personal.

Afectará el presente Convenio a todo el personal que preste o pueda prestar sus servicios en la Industria de Panadería sea cual fuere su categoría profesional.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio comprenderá desde el 1 enero de 2024 hasta el 31 diciembre de 2027.

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que fuera sustituido por otro. Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, en el último mes de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.



Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio que venga disfrutando los trabajadores/as afectados.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Serán absorbibles las mejoras que libremente tuvieran convenidas las empresas a sus trabajadores/as con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, así como los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligado cumplimiento siempre que en cómputo anual las percepciones por todos los conceptos del Convenio superen aquellas.

Artículo 7. Clasificación profesional.

El personal afectado por el presente Convenio se clasifica en el marco de la estructura de grupos profesionales y por categorías profesionales dentro de cada grupo profesional, tal y como viene recogido en las tablas salariales anexas.

Los grupos profesionales son:

I.- Técnicos.

II.- Administrativos.

III-A.- Obreros industrias mecanizadas.

III-B.- Obreros restantes panaderías.

IV.- Servicios.

Grupo I. Técnicos. Este grupo I estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Jefe de Fabricación y Jefe de Taller Mecánico.

Grupo II. Administrativos. Este grupo II estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Jefe de Oficina y Contabilidad, Oficial Administrativo y Auxiliar de Oficina.

Grupo III-A. Obreros industrias mecanizadas. Este grupo III-A estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Ayudante Encargado, Amasador, Ayudante Amasador, Oficial, Especialista, Fogonero, Gasista, Engrasador, Mecánico de Primera, Mecánico de segunda, Mecánico de Tercera y Peón.

Grupo III-B. Obreros restantes panaderías. Este grupo III-B estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Maestro Encargado, Oficial de Pala, Oficial de Masa, Oficial de Mesa, Ayudante, Aprendiz de Primer Año y Aprendiz de Segundo Año.

Grupo IV. Servicios. Este grupo IV estará integrado por las siguientes categorías profesionales: Mayordomo, Chófer, Aprendiz de Despacho de Panadería, Vendedor Establecimiento y Transportador de Pan o Despacho.



Artículo 8. Jornada y horario. Descanso semanal.

La jornada de trabajo para el personal afectado por este Convenio será como máximo de 1.792 horas anuales. La jornada semanal finalizará a las 14 horas del sábado, sin superar cada jornada diaria las 8 horas de trabajo, debiendo respetarse el descanso diario y semanal establecido legalmente, quedando por tanto suprimidas las horas extraordinarias excepto en Feria, Navidad y Semana Santa.

Deberá respetarse, en todo caso, la jornada máxima semanal de 40 horas en cómputo anual y que, en caso de realizarse horas extraordinarias en períodos de Feria, Navidad y Semana Santa, deberá respetarse lo regulado respecto de las horas extraordinarias en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y los descansos diarios y semanales previstos legalmente.

El registro se realizará en el mismo lugar de trabajo de forma inequívoca. Ello no obsta para el cumplimiento del artículo 34.9 en todos sus términos.

Las empresas conservarán los registros durante 4 años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El registro debe ser diario y debe contener, como mínimo, el inicio y final de la jornada.

Artículo 9. Plus de trabajo en sábados y domingos.

Se podrá prestar servicios los sábados tarde a partir de las 14:00 h y los domingos, teniendo siempre el carácter de voluntario para cada trabajador/a y siempre sin superar el número máximo de horas de trabajo anuales reguladas en el artículo 8 del presente Convenio, e igualmente se deberá respetar los límites previstos en materia de jornadas y descansos contemplados en los artículos que integran el capítulo II, sección 5 del Título I del Estatuto de los trabajadores/as. Por cada hora de trabajo realizado, el sábado por la tarde a partir de las 14:00 h y los domingos la empresa abonará además del salario que corresponda un plus adicional por hora recogido en las tablas anexas y que se actualizará con los incrementos económicos que se acuerden para todas las retribuciones del presente Convenio. Se percibirá este plus para todas las categorías profesionales sin distinción por modalidad contractual y jornada de trabajo. El citado plus se supedita única y exclusivamente a la prestación de servicios por parte de los trabajadores/as, con independencia de su categoría, contrato y tiempo de trabajo, los sábados tarde a partir de las 14 horas y los domingos del año natural.

Artículo 10. Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de treinta días naturales al año retribuidas a razón del salario base más antigüedad si la hubiera, en caso de no estar contratado durante todo el año, estas se disfrutarán en promedio anual o proporcionalmente al tiempo trabajado.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5



y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores/as, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 11. Permisos y licencias retribuidas.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Cuatro días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada



de trabajo.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

h) Por nacimiento de hijos, 4 días laborales para aquellos trabajadores/as que no tengan derecho al permiso de paternidad o maternidad.

i) Por cambio de domicilio, 2 días laborables.

j) Se establecerá como permiso retribuido el acompañamiento de menores hasta los 16 años de los progenitores, para acudir a las consultas médicas de los facultativos competentes para asistencia del menor, ya sea médico de cabecera o especialistas. Tal permiso comprenderá revisiones médicas, vacunaciones pediátricas y cualquier otra exploración del menor, tanto en el caso de asistencia sanitaria preventiva como de enfermedad.

Para situaciones de urgencia se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se establece un permiso retribuido de cuatro días laborables.

En lo no previsto de este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Festividad del patrón.

El tercer jueves del mes de mayo se celebrará la festividad del patrón del gremio de panadería descansando todo el personal ese día realizando cocción doble el día anterior, en todo caso deberá respetarse el descanso entre jornadas.

Artículo 13. Retribuciones.

La retribución para el personal al que sea de aplicación la normativa contenida en el presente Convenio estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base.



- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Retribuciones en especie.
- Plus para las industrias mecanizadas y semimecanizadas.
- Plus de productividad.
- Plus de asistencia.
- Plus de trabajo, los sábados a partir de las 14 horas y los domingos.

Artículo 14. Salario base e incrementos económicos.

El salario base para cada una de las categorías profesionales en jornada normal de trabajo será el que figura en las tablas anexas al presente Convenio. En la fijación de dichas tablas salariales se ha tenido en cuenta la posible nocturnidad de la jornada laboral del sector. Los incrementos económicos son:

Para el año 2024: La cantidad resultante de aplicar el incremento del 0,5 % sobre todos los conceptos salariales establecidos en las tablas salariales del año 2023 para todas las categorías profesionales. Dicho incremento será abonable hasta el 30 de enero de 2025.

Para el año 2025 y desde el 1/1/2025: Incremento del 2,0 % sobre todos los conceptos salariales establecidos en las tablas salariales del año 2024 para todas las categorías profesionales.

Para el año 2026 y desde el 1/1/2026: Incremento del 2,5 % sobre todos los conceptos salariales establecidos en las tablas salariales del año 2025 para todas las categorías profesionales.

Para el año 2027 y desde el 1/1/2027: Incremento del 3,0 % sobre todos los conceptos salariales establecidos en las tablas salariales del año 2026 para todas las categorías profesionales.

Se acuerda establecer la siguiente cláusula de revisión salarial: «Para el caso en que el porcentaje de incremento salarial indicado anteriormente para cada uno de los años de vigencia de Convenio resultara inferior al porcentaje del IPC de cada ejercicio, la cuantía acordada aumentará en el mismo porcentaje que el IPC con un límite de un 0,5 % por año».

Artículo 15. Antigüedad.

Los trabajadores/as contratados con anterioridad al 1/1/2018 conservarán el derecho al complemento de antigüedad establecido en Acuerdo Marco para el sector de industrias de panaderías aprobado el 30 de julio de 1998, consistiendo en dos bienios del 5 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100 calculados sobre el salario base de la categoría profesional que se ostente.

Los trabajadores/as contratados con posterioridad al 31/12/2017 tendrán el derecho al complemento de antigüedad, consistiendo en un cuatrienio del 10 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100 calculados sobre el salario base de la categoría profesional que se ostente.



Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a treinta días del salario base antigüedad si la hubiese, más el plus cultural, que se abonará en las festividades de San Honorato (16 de mayo), 15 de julio y 22 de diciembre.

En las panaderías mecanizadas y semimecanizadas se tendrán en cuenta para el cálculo de las tres gratificaciones señaladas además del salario base, la antigüedad y el plus cultural, los porcentajes de aumento que pudieran corresponder conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la Reglamentación.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado para lo cual la fracción del mes se computará como mes completo.

Artículo 17. Promoción cultural.

Con el fin de contribuir a la promoción y desarrollo cultural de los trabajadores/as afectados por este Convenio se establece un plus de naturaleza salarial en la cuantía de 11,90 € mensuales en 2024, de 12,14 € en 2025, de 12,44 en 2026 y 12,81 en 2027, que percibirán todos los trabajadores/as sin distinción de categorías profesionales. Asimismo, se abonarán también en las pagas extraordinarias de San Honorato, julio y diciembre.

Artículo 18. Retribuciones en especie.

Además de la remuneración en metálico por todos los trabajadores/as se percibirá un kilogramo de pan por cada día de trabajo, así como en los descansos semanales día de fiesta no recuperables y día de vacaciones. De igual forma percibirán el kilogramo de pan diario cuando los trabajadores/as estén en incapacidad temporal.

Artículo 19. Industrias mecanizadas y semimecanizadas.

Los trabajadores/as que presten servicios en estas industrias percibirán con independencia de los salarios establecidos en las tablas anexas el 20 % del salario base para oficiales de 1.ª y 2.ª y el 15 % del salario base para Oficiales 3.ª y Peones respectivamente de tales salarios, cuyo porcentaje tendrá la consideración de participación en beneficios.

Artículo 20. Incentivos de productividad.

En las industrias que no tengan la consideración de mecanizadas o semimecanizadas los trabajadores/as que presten servicios a las mismas percibirán un incentivo de productividad equivalente a 0,17 € en 2024, y a 0,18



€ en 2025, a 0,18 € en 2026 y 0,19 en 2027 por kilo elaborado de harina que exceda de los 120 kilos por persona y día, la información sobre los kilogramos elaborados de harina por día, se pasara a la RLT de la empresa antes de la fecha de cierre de la nómina del mes. Dicho plus se distribuirá a prorrata entre los trabajadores/as que participen en la elaboración.

Artículo 21. Plus de asistencia.

Los trabajadores/as percibirán además un plus de asistencia por el importe que aparece en las tablas anexas por día de asistencia real al trabajo para todas las categorías profesionales, salvo la de los aprendices, que será de 1,94 € en 2024, 1,97 € en 2025, 2,02 € en 2026 y 2,08 € en 2027. En los días de cocción doble se incrementará este plus 1,73 € en 2024, 1,76 € en 2025, 1,80 € en 2026 y 1,85 € en 2027.

Artículo 22. Conservación del equipo mecánico.

Todos los trabajadores/as responsables de un equipo mecánico de trabajo vendrán obligados durante la jornada laboral y durante los tiempos muertos, del cuidado y buena conservación, así como del mantenimiento del mismo.

Artículo 23. Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

Los trabajadores/as en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, percibirán el 100 % de la base reguladora del mes anterior durante los siete primeros días naturales de la baja por contingencias comunes, pasando a cobrar el 75 % de la base reguladora del mes anterior a la IT a partir del octavo día hasta el final de la misma.

Para aquellos supuestos de incapacidad temporal motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores tendrán derecho a percibir el 100 % de su salario, desde el primer día de su situación de incapacidad temporal, siendo a cargo de la empresa el complemento derivado de dicho concepto, sin perjuicio de las prestaciones que en materia de Seguridad Social les pudiera corresponder.

Artículo 24. Jubilación.

Las empresas concederán por jubilación un complemento a sus trabajadores/as que lleven más de veinte años de antigüedad en la empresa y que se jubilen durante la vigencia del presente Convenio en las siguientes cuantías:

- Por jubilación voluntaria a los 63 años, siete mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años, seis mensualidades.



- Por jubilación voluntaria a los 65 años, tres mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 66 años, dos mensualidades.

La percepción de la ayuda por jubilación, habrá de solicitarse con tres meses de antelación al cumplimiento de la edad correspondiente, abonándose la cantidad a prorrateo mensual en tantos meses como corresponda de indemnización al beneficiario o a sus herederos en caso de fallecimiento.

Este complemento se percibirá siempre que la persona trabajadora anticipe su edad de jubilación en al menos un año con respecto a su edad ordinaria de jubilación.

En los supuestos de jubilación anticipada de carácter parcial mediante contrato de relevo, para el caso en que el trabajador o trabajadora comunicara a la empresa su voluntad de jubilarse anticipadamente mediante dicha modalidad, siempre y cuando cumpla con los requisitos legalmente establecidos para acceder a dicha situación, la empresa estará obligada a realizar los trámites y gestiones necesarias para su concesión, todo ello en el plazo máximo de tres meses desde la solicitud formal y expresa del trabajador.

Artículo 25. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria que se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado, así como la normativa del sector. Dicha Comisión estará formada por un número igual de representantes de UGT y de la Patronal.

Sus funciones más importantes son:

- Interpretación del Convenio y vigilancia del cumplimiento de lo pactado, así como la normativa del sector.
- Estudios de todo problema laboral del sector que se someta a su medición.
- Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- Conocer de las cuestiones de inaplicación del Convenio Colectivo conforme al procedimiento regulado en el artículo 26 del presente Convenio.
- Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que los solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos le sean sometidos a la misma siempre y cuando afecten al articulado de este Convenio.
- Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación de este Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASAC, así como en la última instancia a la autoridad y Jurisdicción Laboral.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, a excepción de lo dispuesto en el artículo 26. Cláusula de inaplicación, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Su domicilio social será en los locales de la Asociación Provincial de Panadería, calle Travesía Palencia Guadalajara, número 12 de Albacete.



Artículo 26. Cláusula de inaplicación.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo aplicable, 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 Estatuto de los trabajadores/as.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento lo iniciará la dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores/as y, simultáneamente, a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo. La comunicación a la Comisión Paritaria deberá ir acompañada de la efectuada a los representantes de los trabajadores/as.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de alternativas que atenúen sus consecuencias para los trabajadores/as afectados.



Dicho período vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo y en el mismo se aportará una precisa y concreta documentación que posibilite una negociación real.

A efectos de desarrollar el período de consultas regulado en el artículo 82.3 del ET, las empresas deberán presentar y entregar obligatoriamente, al inicio del período de consultas, la siguiente documentación:

1.- Una memoria explicativa que contenga:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.
- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar, incluyendo un plan de viabilidad con las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores/as afectados.
- f) Informe del posible impacto de las medidas propuestas en la evaluación de riesgos laborales, así como, en su caso, las medidas preventivas a adoptar.
- h) En el supuesto de inaplicación de sistema de remuneración o cuantía salarial, en la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa.

2.- Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa. Además de lo anterior, será obligatorio la puesta a disposición y entrega material de toda la documentación económica en los mismos términos que la empresa entrega a los socios, documentación que se encuentra regulada en la normativa de la Ley de Sociedades de Capital.

De alcanzarse acuerdo este deberá:

- a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá ser superior a un año ni podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.
- b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación. Se enviará trimestralmente a la comisión paritaria del presente Convenio, un informe detallado sobre la correcta aplicación de las condiciones y como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.
- c) Deberá determinarse y concretarse tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.
- d) Incluir procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de que las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas



las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, este deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo en el plazo de diez días desde su formalización.

Atendiendo a lo recogido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

La solicitud irá acompañada de toda documentación arriba señalada. Deberá remitirse a la Comisión Paritaria toda la documentación presentada durante el período de consultas, actas de todas las reuniones realizadas, así como informe detallado de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores/as.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo a los solos efectos de depósito.

Artículo 27. Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC).

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III acuerdo de solución autónoma de Conflictos



Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores/as representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 28. Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las



características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse período de prueba en estos contratos.

m) La retribución será la establecida para estos contratos en el Convenio Colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

n) Las empresas no estarán sujetas a límite cuantitativo en la formalización de los contratos previstos en el presente artículo, pudiendo celebrar cuantos contratos sean necesarios siempre y cuando queden sujetos a lo previsto en la legalidad vigente.

Artículo 29. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Este contrato tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de un año y solo podrá realizarse en las categorías siguientes:

- Jefe de Fabricación.
- Jefe de Taller Mecánico.
- Maestro Encargado.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
 - b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
 - c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.
 - d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.
- A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- e) Se podrá establecer un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
 - f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.



- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo en ningún caso podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Artículo 30. Contrato de duración determinada.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 31. Contrato fijo discontinuo.

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 períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. En el contrato deberá figurar la duración estimada de la actividad, así como la jornada laboral estimada y su distribución horaria, pudiéndose contratar a tiempo parcial, en este caso la jornada nunca podrá ser inferior al 50 % de la jornada semanal.

El llamamiento de los trabajadores/as fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente, por medio de burofax, carta certificada, correo electrónico con confirmación de lectura, whatsapp con confirmación de recepción, buroSMS o cualquier otro medio acordado por las partes que acredite la recepción de la comunicación, este se producirá por orden de antigüedad en cada sección, con una antelación mínima de una semana.

Los encargados o mandos intermedios podrán tener llamamiento previo, por razones de organización.

Sin perjuicio de lo anterior, 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, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.



Cada empresa establecerá y expondrá en el tablón de anuncios, la distribución en grupos o secciones de actividad de las personas con contrato fijo discontinuo; secciones que, a título enunciativo y más común, comprenden: Fabricación, venta o almacén.

El cese del período de actividad se notificará a cada persona por escrito, con una semana de antelación; y, en caso de que, después de la notificación, la empresa necesitare ampliar actividad sobrepasando dicha fecha, lo comunicará igualmente.

Los ceses de actividad de fijos discontinuos serán posteriores a los eventuales de cada sección y deberán preavisarse con una antelación mínima de 7 días, siempre que el contrato haya sido superior a esos 7 días.

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.

Artículo 32. Formación continua.

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigida tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores/as ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador/a.

Contenido de los planes de formación: Todos los planes de formación cualquiera que sea su modalidad deberán especificar como mínimo los siguientes:

- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Comisión Formación Continua: Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector de industrias de panaderías, que estará compuesto por 4 miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte del sindicato Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores/as.

Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en la comisión de técnicos de dicha materia independientemente de los asesores o técnicos de cada parte.

La formación en materia de manipulación de alimentos será siempre por cuenta de la empresa.



Artículo 33. Salud laboral.

En empresas de más de 6 trabajadores/as habrá un delegado de prevención que podrá ser distinto al delegado de personal. En este caso será nombrado por y entre todos los trabajadores/as gozando de los mismos derechos y garantías que los delegados de personal.

Para la realización de las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo que le asigna la legislación vigente dispondrá de un crédito horario de 10 horas mensuales.

En empresa de más de treinta trabajadores/as los delegados de prevención serán designados con arreglo a la siguiente escala.

- De 31 a 100 trabajadores/as: 2 delegados de prevención (cada 50).
- De 101 a 300 trabajadores/as: 3 delegados de prevención (cada 100).
- De 301 a 600 trabajadores/as: 4 delegados de prevención (cada 150).
- De 601 a 1.000 trabajadores/as: 5 delegados de prevención (cada 200).
- De 1.001 a 1.500 trabajadores/as: 6 delegados de prevención (cada 250).
- De 1.501 a 2.100 trabajadores/as: 7 delegados de prevención (cada 300).
- De 2.101 en adelante: 8 delegados de prevención, aumentando un delegado de prevención más cada mil trabajadores/as.

Cuando los delegados de prevención sean delegados de personal dispondrán de un crédito adicional para la realización de sus funciones específicas de 10 horas mensuales.

Comité de Seguridad y Salud.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 30 trabajadores/as.

Los informes derivados de los acuerdos adoptados por mayoría dentro de Comité, tendrán carácter vinculante para el empresario.

Formación Los delegados de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud, dispondrán de un crédito de 50 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

A todos los trabajadores/as de la empresa se les impartirá un curso básico sobre prevención de riesgos laborales, con especial dedicación a los riesgos específicos en su centro y en su puesto de trabajo con una duración mínima de 30 horas.

A los trabajadores/as de nuevo ingreso, se les deberá impartir dicho curso con carácter previo al inicio de la actividad. Además, deberán ser informados de los riesgos de trabajo antes del inicio de la actividad.

Reconocimiento médico.

La empresa garantizará y adoptará las medidas adecuadas para realizar reconocimientos médicos al personal a



su servicio, al menos una vez al año y cuando se vuelva de un período largo de inactividad laboral. Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes del mencionado reconocimiento, incluidos los gastos de desplazamiento, si estos fueran necesarios. Dicho reconocimiento será computado como horario laboral.

Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo, se seguirán los protocolos que realicen las autoridades sanitarias competentes en esta materia.

Para los puestos de trabajo considerados como penosos, tóxicos o peligrosos y en aquellos en los que exista un factor de riesgo que deba ser controlado periódicamente los reconocimientos se realizarán al menos semestralmente.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, y la confidencialidad de toda información relacionado con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos a que se hace referencia serán comunicados al trabajador/a.

Ropa de trabajo.

Todo aquel trabajador/a que por su actividad laboral requiriese la utilización de atuendo de trabajo, la empresa estará obligada a facilitar las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad cada año, una vez en temporada de invierno y otra en verano. En cualquiera caso, la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos en el caso de que por desgaste de los mismos el trabajador/a lo quiera.

Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laboral.

Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en el sector será paritaria de trabajadores/as y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

- Elaboración de catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
- Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector trimestralmente.
- Elaboración de un registro de los delegados de prevención y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.
- Seguimiento del cumplimiento de la Ley 31/95 (RCL 1995, 3053) en las empresas del sector.
- Realización de propuesta a las empresas y delegados de prevención.
- Estudio de las propuestas realizadas por los delegados de prevención en su empresa y que no hayan sido adoptadas.
- Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias.
- En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acorde a la legislación vigente y al presente Convenio.

Cambio de puesto de trabajo.



Los cambios de puesto de trabajo para las mujeres embarazadas y los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos serán consensuados entre la empresa el trabajador/a y representantes sindicales, si los hubiere.

Artículo 34. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. A tal efecto se creará una Comisión de Seguimiento integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de las personas trabajadoras, para analizar los cumplimientos en materia de igualdad y con la formación suficiente en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

En el caso de empresas que por el número de personas trabajadoras que tengan, de acuerdo a las previsiones legales establecidas vengan obligadas a ello, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral así como a realizar el seguimiento exhaustivo del mismo en el plazo que se establezca en el Plan de Igualdad. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.



Todas las empresas independientemente del número de trabajadores deberán negociar e implantar con la participación de representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere, un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y 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 hayan sido objeto del mismo, siguiendo lo establecido en dicho protocolo.

Se debe de garantizar el acceso y la información al Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo a todas las personas trabajadoras de la empresa, así como ha darle la difusión e implantación debida en la empresa.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, sensibilización a todas las personas trabajadoras incluyendo el personal directivo de las empresas.

La representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas 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.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas que deberá contener y concretar el protocolo:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a) Garantía de confidencialidad, protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes



implicadas, para lo cual estas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

f) Derecho a la presunción de inocencia.

g) Derecho a una resolución motivada.

LGTBI.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre establece la obligación empresarial de tener un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Una de ellas es contar con un Protocolo de Actuación ante el Acoso y Violencia hacia Personas LGTBI para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, para el resto de empresas se podrá implantar de manera voluntaria.

El protocolo deberá ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere, donde no exista tal representación se crearán comisiones negociadoras con representación de la patronal y organizaciones sindicales más representativas.

Se deberá constituir una comisión negociadora compuesta por igual número de personas por la parte empresarial que por la RLT y con formación suficiente en la materia, se dispondrá de un máximo de 3 meses desde la constitución de la comisión para negociar y firmar el Protocolo de Actuación ante el Acoso y Violencia hacia.

Personas LGTBI.

El contenido mínimo del protocolo deberá versar:

> Cláusulas de Igualdad de Trato y No discriminación: Deben contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa a: Orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, entre otras.

> Acceso al empleo:

- Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Formación adecuada del personal que participa en procesos de selección.



- Deben establecerse criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección que priorice la formación e idoneidad de la persona, con independencia de la orientación e identidad sexual y expresión de género.

- Debe prestarse especial atención a las personas trans «como colectivo especialmente vulnerable».

> Clasificación y formación profesional:

Deben regularse criterios para la clasificación y promoción profesional que:

- NO conlleven discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

- Se basen en elementos objetivos, entre otros, cualificación y capacidad.

- Garanticen el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones.

> Formación, sensibilización y lenguaje.

- Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

- La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo personal de responsabilidad: Mandos intermedios, directivos, RRHH.

> Formación, sensibilización y lenguaje.

Los aspectos mínimos de la formación son:

- Conocimiento y difusión de las medidas planificadas LGTBI.

- Conocimiento de las definiciones sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- Se fomentarán medidas que garanticen el lenguaje respetuoso con la diversidad.

> Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

- Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

> Permisos y beneficios sociales - Se debe atender a la realidad de las familias diversas, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

- Especial atención a las personas trans.

> Régimen disciplinario Se integrarán infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la:

- Libertad sexual.

- Orientación e identidad sexual.

- Expresión de género.

> Principios rectores y garantías.

- Agilidad, diligencia y rapidez.



- Respeto y protección de la intimidad y dignidad.
- Trato justo.
- Confidencialidad - Prohibición de represalias.
- Contradicción.
- Protección y restitución de las víctimas.

Artículo 35. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco, en la Ordenanza laboral en las materias no reguladas por aquel, así como al Estatuto de los Trabajadores/as y demás normas de pertinente general aplicación.

Artículo 36. Premios.

Las empresas establecerán en el Reglamento de Régimen Interior un sistema en virtud del cual la asiduidad, el trabajo, la constancia en las tareas encomendadas, la intención e interés con que aquel se cumpla y otros méritos, como servicios relevantes, etc., se premien para estímulo del personal a ellas vinculado.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etc.

Artículo 37. Faltas.

Las faltas cometidas por lo trabajador/aes/as al servicio de las empresas, se calificarán 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 en más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos en un período de treinta días naturales.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador/a fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y, en general, la reincidencia en faltas leves dentro del término de tres meses.

Se considera reincidencia cualquier conducta que de lugar a falta leve dentro del término de seis meses desde que se cometió la anterior.



Se considera falta grave la violación de la buena fe contractual, cuya entidad no fuera constitutiva de falta muy grave.

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 por una sola vez.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o asistencia al trabajo, falta de puntualidad en la entrada o salida al puesto de trabajo en más de cinco veces en el período de un mes, o la falta de asistencia al trabajo de forma injustificada en más de tres ocasiones en el período de un mes.

Se considerarán faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, 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 o subordinados, la violación del secreto de la empresa, la embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas, habitualmente, tanto en el trabajo como fuera del servicio a la empresa, la asistencia al trabajo en estado ebrio o bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carnet de manipulador de alimentos por causas imputables al trabajador/a, habiendo mediado aviso previo de la empresa, así como la reincidencia de 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 pudiera ocasionar sanción a la empresa.

Artículo 38. Sanciones.

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

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

De producirse la retirada del carnet (permiso) de conducir mediante sentencia penal judicial firme, y siempre por rebasar el límite del volumen de alcohol en sangre permitido en la ley, se suspenderá el contrato de trabajo, solamente a los chóferes de reparto catalogados oficial en su categoría, mientras dure la retirada del carnet, interrumpiéndose la prescripción de la falta hasta que se dicte sentencia.

Artículo 39. Prescripción.

Respecto a los trabajador/a/es/as, 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 40. Procedimiento.

Corresponde a la dirección de la empresa o personal a quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

Las empresas comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras y/o al Delegado Sindical, si lo hubiera, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajador/ a/es/as.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura del expediente para la imposición, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajador/a/es/as que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido en un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

La empresa notificará al trabajador/a la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un Secretario y un Instructor imparciales. El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador/a, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

En todo caso, en los supuestos de falta muy grave que pudiera dar lugar al despido del trabajador se procederá a otorgar el oportuno trámite de audiencia al perjudicado, al objeto de que realice cuantas alegaciones crea pertinentes en su descargo, en el plazo de cuatro días naturales desde que se le notifique la imputación de aquellos hechos que pudieran ser constitutivos de sanción disciplinaria. Dicho plazo interrumpirá el cómputo de la prescripción que se reanudará al día siguiente de la notificación de la empresa de las alegaciones en descargo del trabajador, o bien transcurrido el plazo de cuatro días desde que se notificó al trabajador la apertura del trámite de audiencia sin que el mismo hubiera realizado alegaciones al respecto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1.

Durante la vigencia del presente Convenio se crea una Comisión de Permanencia de Seguimiento y Control compuesta por las partes firmantes (Asociación de Panaderías y UGT) y como labor fundamental velará por la correcta aplicación del artículo 8 y 9 del Convenio impidiendo que existan incumplimientos graves en materia de jornada laboral y descansos legales.



Si supera la jornada máxima establecida, y no se respetan los descansos mínimos diarios y semanales y se incumpliese con lo establecido en el artículo 8 y 9 del presente Convenio Colectivo, ya que todo ello supondría no solo un incumplimiento ilegal sino también un grave daño para el conjunto del sector, de observar y detectar irregularidades en estas materias la citada comisión se reservará las acciones legales que correspondan en cada caso.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2.

Se seguirá manteniendo a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo la refundición de categorías acordadas en el anterior convenio colectivo y en los mismos términos de la disposición adicional segunda del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3. Lenguaje inclusivo.

A los efectos de interpretación de cualesquiera cláusulas convencionales previstas en el presente texto, la alusión a trabajadores se entenderá con respecto a trabajadores, trabajadoras y trabajador@s a los que les sea de aplicación el ámbito de afectación del Convenio, con independencia de su género, condición sexual, raza y/o religión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4.

Al objeto de contribuir a la reducción del índice de absentismo en el sector, se establece:

1. Se establece un bonus económico de 100 € que la persona trabajadora percibirá en caso de no haber acumulado ningún día de absentismo laboral generado por un proceso de incapacidad laboral por contingencia común, dicho bonus se percibirá en la nómina de enero del año siguiente al que se generó el derecho.
2. Las empresas impulsarán programas de actividad física en el puesto de trabajo.
3. Las empresas impulsarán programas de hábitos saludables.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5.

Tanto el apartado 1 del artículo 23, como la disposición adicional cuarta servirán para que se pueda estudiar la evolución del absentismo en el sector durante la vigencia del presente convenio, siendo objeto de negociación en el siguiente la continuidad o reversión de las mismas.



DISPOSICIÓN ADICIONAL 6.

Se seguirán manteniendo el listado de categorías profesionales establecidas en el anterior Convenio Colectivo, si bien se crea una nueva categoría de aprendiz, que será denominada «Aprendiz de Despacho de Panadería», cuyas retribuciones se incluirán en las tablas salariales anexas al presente Convenio. A tales efectos, la categoría de Aprendiz de Despacho de Panaderías, solo se podrá realizar por tiempo no superior a un año y siempre que la persona contratada no alegue formación o experiencia previa en el puesto.

La categoría de Aprendiz de Despacho de Panadería, será de aplicación para los trabajadores que presten servicios en los establecimientos de venta al público y se incluirá en la tabla salarial correspondiente al bloque denominado «servicios».

Las funciones del Aprendiz de Despacho de Panadería serán las dedicadas a atender a los clientes; tomar pedidos registrando las órdenes de los clientes de manera precisa; manejar el cobro y el dinero con el oportuno cuidado; asegurarse de que el área de venta esté ordenada y limpia; ayudar en tareas simples de preparación y venta.

A efectos aclaratorios las funciones del vendedor vienen a ser todas las funciones de la categoría de aprendiz, además de monitorear el inventario, reponer productos y asegurarse de que el producto esté fresco y bien presentado; formular pedidos y gestionar la mercadería de productos con proveedores repartidores y clientes bajo la supervisión de la empresa.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2024, 2025, 2026 Y 2027.



dos bienios del	5.00 %									
y cuatro quinquenios del	10.00 %	calculados sobre el salario base de la categoría profesional que se ostente								
Contratados con posterioridad al 31/12/2017										
un cuatrienio del	10.00 %									
y cuatro quinquenios del	10.00 %	calculados sobre el salario base de la categoría profesional que se ostente								
Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias										
percibirán	3	gratificaciones extraordinarias								
Festividad	San Honorato (16 de mayo)	treinta días del salario base + antigüedad + plus cultural								
Verano	15 de julio	treinta días del salario base + antigüedad + plus cultural								
Navidad	22 de diciembre	treinta días del salario base + antigüedad + plus cultural								
En las panaderías mecanizadas y semimecanizadas										
Festividad	San Honorato (16 de mayo)	treinta días del salario base + antigüedad + plus cultural + porcentajes de aumento (artículo 25 de la Reglamentación)								
Verano	15 de julio	treinta días del salario base + antigüedad + plus cultural + porcentajes de aumento (artículo 25 de la Reglamentación)								



PLUSES									
Plus cultural	11.84		11.90		12.14		12.44		12.81
Plus de asistencia	5.51		5.54		5.65		5.79		5.96
Aprendices	1.93		1.94		1.98		2.03		2.09
Días dobles	1.72		1.73		1.76		1.81		1.86
En especie Kg pan	1.34		1.35		1.37		1.41		1.45
Productividad	0.17		0.17		0.18		0.18		0.19
Plus trabajo en sábados y domingos	2.77		2.78		2.84		2.91		3.00