

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LAS PALMAS

2007-2009. Prorrogable.
Actualizado a abril de 2010.

FSOC

Sindicato Obrero Canario



INDICE

Artículo 1. Ámbito territorial, personal y funcional.....	3
Artículo 2. Vinculación a la totalidad.....	3
Artículo 3. Condiciones más beneficiosas	3
Artículo 4. Ámbito temporal	4
Artículo 5. ° Jornadas de trabajo	4
Artículo 6. Días festivos	4
Artículo 7. Plus de producción	4
Artículo 8. Plus cultural.....	5
Artículo 9. Pagas extraordinarias	5
Artículo 10. Retribución en especies.....	5
Artículo 11. Seguro de vida	5
Artículo 12. Antigüedad	6
Artículo 13. Vacaciones	6
Artículo 14. Trajes de labor	6
Artículo 15. Licencias y permisos	7
Artículo 16. Excedencias	8
Artículo 17. Derechos sindicales.....	8
Artículo 18. Cuota sindical	10
Artículo 19. Comisión Mixta o Paritaria	11
Artículo 20. Definición de categorías profesionales	12
DISPOSICIÓN TRANSITORIA	14
CÁLCULO HORAS EXTRAORDINARIAS.....	15
TABLAS SALARIALES 2009.....	16



Artículo 1. Ámbito territorial, personal y funcional

Las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Las Palmas y sus preceptos obligan a todas las empresas y a sus trabajadores, dedicados a la fabricación, cocción o simplemente venta de pan, de cualquier tipo, forma o especialidad, amparado por la licencia de la actividad para la fabricación, circulación y comercio del pan, así como a las actividades comerciales, tanto al por mayor como al detalle, y a todos los establecimientos dedicados a la actividad de cocción y venta o simplemente venta del pan en cualquier modalidad de tienda o despacho.

Los trabajadores regidos por este Convenio están obligados a cumplirlo y las empresas están obligadas a asumir las cargas que su cumplimiento genere.

Artículo 2. Vinculación a la totalidad

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio Colectivo, constituye un todo indivisible, y por consiguiente la aceptación o denegación y su aplicación por las organizaciones firmantes de alguna o algunas de las condiciones aquí pactadas, supone la anulación de la totalidad del) Convenio.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones laborales, sociales y económicas, que contiene el presente Convenio Colectivo Provincial, son consideradas en su conjunto con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones establecidas actualmente en las Industrias de Panadería, que impliquen condiciones más beneficiosas a las que aquí se establecen, subsisten para aquellos que las han venido disfrutando.

Las condiciones que por conceptos tales como salarios, complementos salariales, pagas extras, pluses y todos los demás emolumentos que figuren en cualquier otro Convenio del Sector, dentro de esta provincia, serán absorbidos por las condiciones aquí pactadas, salvo en aquellos casos en que el salario global anual a percibir sea superior al que aquí se establece.

Artículo 4. Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio Colectivo Provincial será, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, salvo la tabla salarial anexa que tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2009.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, quedara denunciado automáticamente. En todo caso, durante el periodo que transcurra entre la fecha del vencimiento del presente Convenio y la entrada en vigor del siguiente Convenio continuaran en vigor todas sus condiciones.

Artículo 5. ° Jornadas de trabajo

La jornada de trabajo se realizará de lunes a domingo, con los descansos legalmente previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo semanal con 15 minutos diarios de descanso en la jornada de trabajo que serán considerados como de trabajo efectivo.

Artículo 6. Días festivos

Los días festivos de cada año que no se descansen en fecha posterior, podrán ser acumulados a las vacaciones anuales, o bien, percibir el importe de 50 euros (cincuenta euros) por cada día festivo que se hubiera trabajado.

Para una mejor organización del sector y a los efectos de unificación de criterios empresariales no se realizarán trabajos en las festividades del 1 de enero, Viernes Santo y veinticinco de diciembre.

Artículo 7. Plus de producción

Se abonará a todo el personal un plus de producción de cuarenta y cinco euros mensuales (45 euros).

Las empresas que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo vinieren abonando la cantidad resultante del porcentaje correspondiente al plus de mecanización, seguirán abonándolo, en la cuantía que percibiera el trabajador al 31 de diciembre de 2008, quedando en consecuencia congelado en la cuantía y en este caso compensado y absorbido el plus de producción, siempre que resulte en su cuantía inferior al que viniere cobrando el trabajador por el plus de mecanización.

Artículo 8. Plus cultural

Se reconoce como incentivo el pago de dieciséis euros (16,00 euros), por cada hijo hasta los veintiún años de edad, que se encuentre en periodo escolar desde 1.º de primaria hasta educación universitaria o formación profesional.

Dicha cantidad le será abonada al trabajador con carácter anual, por una sola vez, y dentro de los tres primeros meses del curso escolar, previa demostración, por parte del trabajador de los Libros Escolares y de Familia, y de los correspondientes certificados emitidos por los centros docentes.

Artículo 9. Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas con carácter de extraordinarias, que serán nominadas como de San Honorato (dieciséis de mayo), verano (dieciséis de junio) y Navidad (quince de diciembre).

Estas pagas se harán efectivas dos días antes de las fechas antes indicadas, siendo sus importes los correspondientes a treinta días de salario base, antigüedad y plus de producción.

Artículo 10. Retribución en especies

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, recibirán un kilogramo de pan por día, en piezas de elaboración normal de la Industria, lo cual no tendrá carácter de salario en efectivo, percibiéndolo incluso en caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo. Será necesario que lo retire de la tahona. Dicha cantidad no podrá tener carácter acumulativo, ni existirá reclamación alguna por su importe en efectivo.

Artículo 11. Seguro de vida

La empresa viene obligada a contratar una póliza de seguro de vida, que cubra de forma individual a la totalidad de productores fijos en la empresa, una vez superado el período de prueba.

Se establece como capital mínimo de indemnización por muerte natural y accidental de seis mil euros (6.000 euros) y nueve mil euros (9.000 euros), respectivamente, por cada productor. Para el pago de dicha póliza, la empresa abonará el 100% de su importe. En caso de finalizar las relaciones laborales, la empresa quedará liberada del abono de dicha póliza.

Artículo 12. Antigüedad

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco aprobado por Resolución de fecha 23 de septiembre de 1998 de la Dirección General de Trabajo y demás normas vigentes.

Artículo 13. Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo Provincial, disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, siempre que lleve un año de antigüedad' en la empresa como mínimo, en contrario serán prorrateadas proporcionalmente a la permanencia de días en trabajos reales.

Las vacaciones se disfrutarán de común acuerdo entre empresarios y trabajadores, de forma que no perturben la realización normal del trabajo. Dichos acuerdos serán reflejados en la Tabla de Avisos y Comunicados de la Industria, con dos meses de antelación de la fecha acordada.

En caso de enfermedad del trabajador durante el período de disfrute de vacaciones, se interrumpirán éstas a todos los efectos. El trabajador se compromete a presentar el parte de baja o justificante correspondiente en cuarenta y ocho horas, en caso de efectuar sus vacaciones en la misma provincia de ubicación de la Industria o de setenta y dos horas en caso de realizarlas fuera de ella. La fecha de suspensión del tiempo de vacaciones se tomará del parte de baja.

Para la reanudación de las vacaciones, se llegará a un acuerdo entre empresario y trabajador, de forma que no dificulte la realización normal del trabajo, ni coincida con las vacaciones de otro trabajador.

Artículo 14. Trajes de labor

Los empresarios de sector, estarán obligados a hacer entrega de dos trajes de labor completos, compuestos de blusa, pantalón y zapatillas, para cada productor de su Industria, siendo obligado que el trabajador se presente en su puesto de trabajo en perfectas condiciones de higiene y buen uso de los mencionados trajes de labor. Se obliga a los trabajadores al uso exclusivo de dichos trajes dentro de la Industria y mantenimiento será por un año. Al mismo tiempo el empresario deberá mantener un stock de reposición de un 10% (diez por ciento) del total de dichas prendas. El incumplimiento de lo aquí acordado será sancionado como falta grave.

Artículo 15. Licencias y permisos

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todos los trabajadores tendrán, como mínimo, derecho a licencia o permiso retribuido, en los casos siguientes:

- a) A cinco días, en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- b) A tres días, en caso de nacimiento de un hijo. El empresario estará obligado a la entrega de treinta euros (30,00 euros) al trabajador, como pago único y gratificación por este concepto.
- c) A tres días, por enfermedad grave del cónyuge o hijo.
- d) A tres días, por fallecimiento o enfermedad grave de padres, suegros y hermanos.
- e) Para el resto de los familiares acogidos en el artículo 37.b) del Estatuto de los Trabajadores, se mantendrá lo indicado en el mismo.

En caso de necesidad de salir del entorno de las Islas Canarias, por motivo de lo especificado en los apartados a), b), c), d) y e) se le concederá al trabajador dos días más de permiso.

Para los casos indicados en los apartados d) y e), si coinciden con dos días festivos, el trabajador podrá optar por cambiarlos por días laborales.

- f) A quince días en caso de matrimonio o pareja de hecho. El empresario estará obligado a la entrega de sesenta euros (60,00 euros) al trabajador, como pago único y gratificación por tal concepto.
- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- h) Para la concesión de estos derechos, tendrá el trabajador que comunicarlos con la antelación al empresario, siendo necesaria la justificación que le sea solicitada por el mismo, en un tiempo no superior a los quince días de la terminación del permiso o licencia.

i) Por cualquiera de las causas indicadas en este artículo, previa petición del trabajador y aprobación del empresario, ambas partes por escrito, el primero podrá disponer de tres días de permiso, no retribuidos al año, debiendo justificar el trabajador la veracidad del motivo de la mentada solicitud.

Artículo 16. Excedencias

Todo trabajador con una antigüedad en la empresa de un año como mínimo, tendrá derecho a que se le reconozca el poder situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a los cuatro meses, ni superior a los cinco años, siempre que la misma no sea solicitada para establecerse en esta provincia como Industrial de Panadería o para trabajar en otra Industria del mismo sector. El trabajador que se sitúe en excedencia por un periodo de dos años, conservará el derecho de reingreso en su misma categoría profesional en caso de que la excedencia sea superior a los dos años, conservará solo el derecho de preferencia a ocupar el puesto de trabajo, dentro de su misma categoría profesional.

Si con un mes de antelación a su reincorporación, el trabajador no pudiese hacerlo por enfermedad, lo hará, previa presentación del correspondiente parte de baja al empresario, al término de la enfermedad, con el correspondiente parte de alta médica.

Las vacantes producidas por excedencias voluntarias, podrán ser cubiertas por personal eventual, que cesará cuando se le notifique el reingreso del trabajador excedente. Esta situación se especificará en el contrato de eventualidad.

Para llegar a solicitar la excedencia, el trabajador deberá comunicarlo por escrito al empresario, con un mes como mínimo de antelación.

Artículo 17. Derechos sindicales

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

a) Derechos sindicales. Con un plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo Provincial, todas las industrias y centros de trabajo, con más de cinco trabajadores, pondrá a disposición de los productores una tabla de avisos y comunicados.

b) Derechos de asamblea. Las Partes se atenderán a lo indicado en este tema en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

c) Delegados de empresa. Serán los representantes legales de los trabajadores en aquellas empresas que tengan más de cinco trabajadores y menos de cincuenta.

Para aquellas industrias o centros de trabajo que tengan desde un mínimo de cinco trabajadores hasta treinta trabajadores con carácter de fijo, podrá elegir un delegado de empresa por votación simple de los trabajadores y dentro de las normas establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa tenga más de treinta trabajadores y hasta cuarenta nueve trabajadores, con carácter de fijo se podrán nombrar hasta tres delegados.

Los trabajadores nombrados como Delegados de empresa ejercerán mancomunadamente la representación de los trabajadores ante el empresario.

Los Delegados de empresa se atenderán estrictamente a las funciones para las que fueron elegidos, interviniendo en cuanto se refiera a condiciones de trabajo del personal, en lo que afecte a las condiciones laborales, sobre seguridad e higiene en el trabajo o en lo referente a la Seguridad Social.

Para el ejercicio de las funciones propias de Delegado de empresa tendrá un crédito de 20 (veinte) horas mensuales retribuidas no teniendo éstas carácter de acumulables por meses, pero sí entre los integrantes de una misma empresa y hasta un máximo del 50% de las mismas. A petición del empresario deberán justificar dichas horas.

A petición firmada, de las plantillas de profesionales de la Industria, los Delegados de empresa podrán solicitar al empresario el retrimiento de la cuota sindical que les corresponda con carácter mensual, cuya recaudación le será entregada mediante el correspondiente recibo, a los Delegados de empresa.

Este acuerdo comprenderá únicamente a los trabajadores firmantes, quedando anulada en caso de escrito en sentido contrario.

Los Delegados de empresa, como representantes de los trabajadores, tendrán derecho a solicitar y recibir, por escrito, del empresario los casos de amonestación, sanción o despido de un trabajador, e incoar el correspondiente expediente contradictorio, caso de estimarlo conveniente.

Sobre este particular, el Delegado de empresa, estará obligado a remitir informe completo a la comisión o paritaria del presente Convenio.

Los Delegados de empresa, podrán elevar escrito al empresario acerca de las innovaciones que se introduzcan en su empresa, debiendo ser contestado por el empresario en un plazo no superior a los quince días.

d) Comités de empresa. Será el órgano máximo de representación de los trabajadores de las Industrias con más de cincuenta trabajadores fijos en su plantilla. Se nombrarán 5 (cinco) trabajadores para las plantillas no superiores a los cien trabajadores, siendo de 9 (nueve) el número de sus miembros para las que superasen esta cantidad de cien trabajadores fijos.

Tendrá las mismas facultades y obligaciones que para los Delegados de empresa, y también las siguientes:

1) Recibir información del empresario, sobre los movimientos de ventas y producción tanto de la propia Industria, como comparativos con el resto del sector.

2) Recibir información del empresario, sobre los proyectos referentes a la Industria y la probable repercusión en los trabajadores.

3) Tener conocimientos del Balance, Cuenta de Resultados, Memoria y demás documentos justificativos de la marcha de la empresa. Estos documentos no podrán ser mostrados a ninguna persona ajena al personal de la empresa, ya que en cuyo caso los miembros del Comité de empresa cometerán falta grave de sigilo profesional. Los miembros del Comité de empresa, podrán hacer uso de los derechos que les confieran las leyes vigentes y futuras.

Artículo 18. Cuota sindical

Las empresas afectadas por el presente Convenio descontarán en nómina el importe de la cuota sindical a los trabajadores pertenecientes a las Organizaciones Sindicales. Para ello el trabajador/a tendrá que autorizar por escrito al respecto en sentido afirmativo.

Las empresas entregarán el importe de dichos descuentos a las personas asignadas por las respectivas organizaciones sindicales, o lo ingresarán en las cuentas bancarias que dichos sindicatos señalen.

Las empresas facilitarán mensualmente a las centrales sindicales relacionadas nominales de los afiliados a las mismas a los que corresponde el ingreso efectuado por este concepto.

Artículo 19. Comisión Mixta o Paritaria

La presente Comisión Mixta o Paritaria creada en el presente Convenio Colectivo Provincial, anula a toda las anteriores, creadas dentro de este Sector y provincia, no asumiendo, no obstante, ninguna responsabilidad por gestiones anteriores a su creación.

Se acuerda la presente Comisión Mixta o Paritaria, para la vigilancia, seguimiento control, cumplimiento e interpretación de los acuerdos contenidos en el presente Convenio, así como para definir y actualizar la política de empleo del sector, quedando constituida de la siguiente forma:

- a) Un grupo de cinco trabajadores, designados por las Centrales Sindicales más representatividad del sector.
- b) Un grupo de cinco empresarios o representantes de ellos.
- c) Ambos grupos tendrán derecho a tres miembros en calidad de suplentes, que tendrán derecho a voz, pero no a voto, salvo en caso de falta de asistencia de los titulares, en cuyo caso deberán comunicarlo por escrito al inicio de la reunión.
- d) Las reuniones de la Comisión Mixta o Paritaria, serán solicitadas por la parte interesada con cuarenta y ocho horas de antelación y deberán comunicar el motivo de la misma, dirigiendo escrito en tal sentido a la otra parte.
- e) Las decisiones de la Comisión Mixta o Paritaria, se adoptarán por mayoría simple de votos de sus miembros asistentes.
- f) Cuando se trate de algún asunto que afecte directamente a empresas o trabajadores que forman parte de la Comisión Mixta o Paritaria, éstos deberán ser oídos por los demás componentes, pero no podrán estar presentes en las correspondientes deliberaciones ni votación final, lo cual efectuará uno de los miembros suplentes.
- g) Asimismo podrán formar parte de la Comisión Mixta o Paritaria, los asesores y expertos que las dos partes consideren necesarios, los cuales tendrán derecho a voz, pero no a voto.

h) Para el funcionamiento de la Comisión Mixta y Paritaria, se acordará un Reglamento de Orden Interno, no pudiendo sobrepasar su elaboración, emisión y acuerdo final sobre el mismo, de los treinta días de la firma del presente Convenio Colectivo Provincial.

i) De los trabajos de la Comisión Mixta o Paritaria, se levantarán las correspondientes Actas para los trámites pertinentes.

Para el mantenimiento económico de esta Comisión Mixta y Paritaria, se repartirán los gastos que se ocasionen, en proporción directa de sus miembros, los cuales deberán abonar en un plazo no superior a los quince días desde que éstos se produzcan.

Artículo 20. Definición de categorías profesionales

El personal que preste sus servicios en las empresas de panaderías se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

- A) Personal administrativo.
- B) Personal de elaboración.
- C) Personal complementario.

Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes categorías:

A) Personal administrativo.

- Oficial Administrativo/a. Es el empleado que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
- Auxiliar Administrativo/a. Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.
- Aprendiz. Es el empleado que, sujeto a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo.

B) Personal de elaboración.

- Encargado/a. Es el empleado que, poseyendo 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 desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.
- Oficial de Primera. Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los Auxiliares o aprendices bajo su vigilancia.
- Oficial de Segunda. Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial de Primera, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.
- Auxiliar. Es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar, indistintamente al Oficial de primera y al Oficial de segunda.
- Aprendiz. Es el empleado que está ligado en la empresa con un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio.

C) Personal complementario.

- Encargado/a o Comercial. Es el empleado que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, 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 las diferentes vicisitudes, así como de las gestiones de cobro.
- Vendedor. Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los \ diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, N despacho de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.
- Auxiliar. Es el empleado que colabora con el resto del personal complementario en sus funciones y bajo la responsabilidad de cada uno de ellos.

- Aprendiz. Es el empleado que está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación realizando tareas simples, colaborando con el resto del personal complementario.
- Mecánico. Es el empleado responsable que cuida del perfecto estado de funcionamiento, mantenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como el equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.
- Chófer repartidor. Es el empleado con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción y distribución a los puntos de ventas, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.
- Limpiador. Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de éstas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En lo no recogido en el presente Convenio, se estará en lo dispuesto al Acuerdo Marco aprobado por Resolución 23 de septiembre de 1998 de la Dirección General de Trabajo y demás normativas vigentes.

En virtud de lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Igualdad Efectiva para Hombres y mujeres, se creará una Comisión de Trabajo compuesta por un representante de cada Organización firmante del presente Convenio a los efectos de adoptar medidas para prevenir el acoso sexual.

CÁLCULO HORAS EXTRAORDINARIAS

$$\underline{SB A PM PE \times 365}$$

1.826

Las horas extraordinarias se calcularán con la fórmula individual siguiente:

- SB = Salario base.
- P = Plus de Producción.
- A = Antigüedad.
- PE = Pagas extraordinarias.

TABLAS SALARIALES 2009

TABLAS SALARIALES 2009			
CATEGORÍA	SALARIOS	PLUS DE PRODUCCIÓN	ANUAL
Encargado/a	650,00 Euros	45 Euros	10.425 Euros
Oficial de 1ª	640,00 Euros	45 Euros	10.275 Euros
Chofer Repartidor	640,00 Euros	45 Euros	10.275 Euros
Oficial de 2ª	630,00 Euros	45 Euros	10.125 Euros
Ayudante	630,00 Euros	45 Euros	10.125 Euros
Oficial de 1ª Adm.	640,00 Euros	45 Euros	10.275 Euros
Auxiliar Adm.	630,00 Euros	45 Euros	10.125 Euros
Personal de Despacho:			
Encargado/a Dependiente	640,00 Euros	45 Euros	10.275 Euros
Dependiente/a	630,00 Euros	45 Euros	10.125 Euros