

**administración autonómica****DIRECCIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO  
CIUDAD REAL  
RESOLUCIÓN**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de Panadería de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 13 de julio de 2016, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por don José Antonio Montero Camacho, autorizado por la Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y U.G.T. y en virtud de requerimiento efectuado por esta Dirección Provincial, la posterior remisión del texto del convenio colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 3-08-2016 de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 81/2015, de 14 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 el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1º.-Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo para el sector de Panadería de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13000315011981, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE CIUDAD REAL,  
PARA EL PERÍODO DEL 2015-2016**

**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

**Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas dedicadas a la fabricación de pan y al personal de cualquier clase y categoría que en ellas preste sus servicios.

Entre las mencionadas empresas se consideran tres tipos de panaderías, que serán: Sujetas a rendimiento, totalmente mecanizadas y semimecanizadas.

La clasificación, características y requisitos para ser panaderías sujetas a rendimiento, semimecanizadas y totalmente mecanizadas, serán las que se fijan en la ordenanza laboral y legislación complementaria aplicable vigente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

**Artículo 3. Duración y prórroga.**

La duración de este convenio colectivo será de dos años, 2015-2016

Se entenderá prorrogado de año en año, en tanto cualquiera de las partes no lo denuncie con un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso. No obstante e independientemente del tiempo de negociación del convenio, sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

**CAPÍTULO II. CONDICIONES PROFESIONALES.****Artículo 4. Contratos de trabajo.**

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo.

De los contratos se facilitará una copia al trabajador/a en el momento de la firma del mismo que deberá realizarse en presencia de un representante sindical al que se le facilitará la copia básica.

**Artículo 5. Vacantes.**

Los puestos de trabajo que se produzcan serán comunicados a los representantes de los trabajadores/as por parte de la empresa. Serán cubiertos por personal de la empresa que reúna las condiciones necesarias para ello. En caso de que dichos puestos no se puedan cubrir con personal de la empresa, serán cubiertos por personal que anteriormente haya estado vinculado al sector.

**Artículo 6. Aprendizaje.**

El contrato de formación en el trabajo, se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente en la materia. Se formalizará siempre por escrito y con asistencia del trabajador/a o del representante legal de éste (en caso de ser menor de edad). El período de aprendizaje se computará siempre a efectos de antigüedad y al cumplir los 25 años, los/as aprendices, si continúan en la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de Ayudante.

**Artículo 7. Período de prueba.**

El período de prueba será el señalado en la legislación vigente, para las distintas categorías, reflejado en la siguiente escala:

Tres meses, Técnicos titulados.

Dos meses, Administrativos.

Quince días, resto del personal.

**Artículo 8. Expedientes de crisis.**

La decisión de presentar expediente de crisis será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores/as directamente, con un mínimo de siete días de antelación a su presentación en el organismo correspondiente, facilitando a dichos representantes o, en su defecto a los trabajador/aes/as, toda la documentación necesaria para el conocimiento de la situación real por la que se produce el posible expediente de crisis. Cuando se produzca un cambio de titularidad en la empresa, todos los trabajador/aes/as serán provistos de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos en cuanto a salarios, antigüedad, categoría profesional, etc., firmados por la antigua y nueva empresa.

**Artículo 9. Organización práctica del trabajo y traslados.**

La organización práctica del trabajo dentro de las normas de la legislación vigente es facultad de la dirección de la empresa. Los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional, que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los traslados de personal sólo podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo de entre la empresa y el trabajador/a o por permuta con otro trabajador/a de distinta localidad, dentro de la misma empresa, siempre que exista acuerdo entre ambos y la empresa.

### CAPÍTULO III. JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS.

#### Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, con un descanso de quince minutos diarios que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo. La hora de iniciación al trabajo de la jornada laboral, será la de las cuatro de la mañana, con las excepciones previstas en el artículo siguiente.

#### Artículo 11. Horario de trabajo.

El horario de trabajo podrá comenzar a las 00,00 de la noche, independientemente del pacto entre trabajadores/as y o representantes de los/as trabajadores/as se podrá marcar otro horario posterior.

Los trabajadores/as que comience su jornada entre las 00,00 horas y las 3,00 de la mañana “con excepción de los sábados”, percibirán desde el 01-10-2015 a 31-12-2015 un plus de setenta y tres euros con noventa y tres céntimos (73,93) mensuales por tal concepto y a partir del 01-01-2016 a 31-12-2016 setenta y cuatro con ochenta y un centimo (74,81) sin que esta posibilidad modifique la jornada de cuarenta horas semanales.

De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del convenio número 20, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su reunión de 1925, con efectos al 1 de enero de 1927, se suspenderán, tanto por empresarios como por trabajadores/as, las operaciones de fabricación o elaboración de pan durante un período de siete horas consecutivas.

Para la ejecución de los trabajos preparatorios y complementarios, como preparación de masas y encendido de hornos y en la medida estrictamente necesaria, podrá anticiparse la entrada del personal mínimo indispensable que haya cumplido dieciocho años de edad.

Por coincidir las fiestas patronales de una localidad con un domingo. Asimismo podrá anticiparse la entrada al trabajo durante un período máximo de diez días al año utilizables en ferias y fiestas señaladas por el organismo competente y que sería autorizado por la Delegación Provincial de Trabajo, sin que, por ese motivo, pueda hacerse de la excepción más de cinco días consecutivos.

#### Artículo 12. Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año, se elaborará conjuntamente entre la empresa y sus trabajadores/as, el calendario laboral, que deberá comprender, como mínimo, las fiestas locales, fechas para el disfrute de las vacaciones y fijación de puestos de trabajo.

#### Artículo 13. Vacaciones.

Se fijan las vacaciones en treinta días naturales, retribuidos a razón del salario fijado en este convenio. El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la compensación económica proporcional al tiempo de vacaciones que le hubiera correspondido en el momento de su cese, a cuyo efecto le será computada la fracción de mes como mensualidad completa. Las vacaciones se disfrutará en las épocas que la empresa y personal fijen de común acuerdo en los tres primeros meses del año de modo que no se perturbe la realización normal del trabajo.

#### Artículo 14. Permisos y licencias.

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

- a) Por matrimonio del trabajador/a, quince días.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

b) Por nacimiento tres días, que se amplía uno más si hay un desplazamiento y otro más si el desplazamiento al efecto es superior a 100 Km del lugar de residencia del trabajador/a, concurre gravedad o si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a.

c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos, hermanos o hermanos políticos, tres días, que se ampliarán a que se amplía uno más si hay un desplazamiento y otro más si el desplazamiento al efecto es superior a 100 Km del lugar de residencia del trabajador/a si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a.

d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, tres días y si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a, que se amplía uno más si hay un desplazamiento y otro más si el desplazamiento al efecto es superior 100 Km. del lugar de residencia del trabajador/a. Asimismo en los casos de muerte de tíos y sobrinos por parte paterna como materna, se les concederá un día de permiso a los efectos de que puedan asistir al sepelio del familiar fallecido.

e) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

g) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de dicha ceremonia, un día.

h) Por el tiempo indispensable que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social, siendo retribuidos los diez primeros días del año, siempre que la matrícula no exceda de cuatro convocatorias no retribuyéndose las que excedan de dicho número.

i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico del sistema público de salud.

j) 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.

Para otros supuestos, no contemplados en el presente convenio, las dos partes se remitirán a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y a la legislación laboral vigente.

Artículo 15. Excedencias.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias. En situaciones excepcionales, determinadas por las condiciones de trabajo, podrán realizarse horas extraordinarias solamente en circunstancias que tengan carácter de urgencia, no excediendo en ningún caso de dos al día, quince al mes y ochenta al año pues, en tal caso, el empresario vendrá obligado a aumentar definitiva o accidentalmente su plantilla de personal. Cuando el trabajo se verifique a base de producción fija, se entenderá la cifra señalada como correspondiente a la jornada normal, abonándose como extraordinaria la labor que exceda de aquella. La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponde a la empresa y será de libre aceptación por el trabajador/a.

Estas horas se abonarán con un recargo del ochenta por ciento sobre la hora normal, calculada ésta sobre los conceptos económicos del año a excepción del pan.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

**CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.****Artículo 17. Clasificación profesional.**

1.-Las clasificaciones del personal que se consignan en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

2.-En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajador/aes/as de todas las categorías uno mismo podrá desempeñar los cometidos de varias de ellas, quedando clasificados y percibiendo la remuneración que corresponda a la que en este convenio figure con mayor salario.

**Artículo 18. Grupos y categorías.**

El personal que preste sus servicios en los centros de trabajo a que se refiere el artículo 1º de este convenio se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos y categorías:

**A) TÉCNICOS.**

Este grupo comprende en las panaderías totalmente mecanizadas:

- Jefe/a de Fabricación: Es el/a que, con mando y responsabilidad, cuida de todo el proceso de fabricación siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.

- Jefe/a de Taller Mecánico: Es el/la que, con mando directo sobre los mecánicos, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes. Le corresponde la organización del taller o talleres para atender con toda rapidez y esmero los trabajos de reparación, reposición de los elementos de reserva y entretenimiento de toda la maquinaria.

**B) ADMINISTRATIVOS.**

Constituido tal grupo por:

- Jefe/a de Oficina y Contabilidad: Es el/a empleado/a, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficinas, así como todo lo concerniente a la marcha y situación de la empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el desenvolvimiento del negocio.

- Oficial Administrativo: Es el/a empleado/a que bajo las órdenes del empresario o Jefe/a Administrativo, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

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

**C) PRODUCTORES/AS-TRABAJADORES/AS DE TALLER.**

Compréndanse en dicho grupo en las panaderías totalmente mecanizadas:

- Ayudante de Encargado: Es el/la trabajador/a que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente al personal a sus órdenes.

- Amasador/a: Es el/la encargado/a de efectuar los trabajos de amasado, siguiendo las instrucciones del/de la Jefe de Fabricación en cuanto a cantidades, temperatura, número de masas y tiempos de fermentación.

- Ayudante de Amasador/A: Cooperará con el/la Amasador/a en el movimiento de cazuelas y artesas, peso de harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etc.

- Oficial: Es el/la Operario/a de oficio que pueda necesitarse para el heñido de las piezas de pan que no sea posible confeccionar por procedimientos mecánicos.

- Especialista: Tiene a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica especialidad o atención. Se con-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

sideran incluidos en esta categoría: Alimentadores/as de máquinas, entabladores/as, contadores/as, colocadores/as de tablas en las cámaras de fermentación, alimentadores/as de hornos, etc.

- Fogonero/a: Es el/la encargado/a de la puesta en temperatura de los hornos y del mantenimiento de la misma durante el tiempo necesario, cuidando del engrase de aquellos y limpieza de los conductos de humos de las calderas, para la producción de vapor.

- Gasista: Su misión es atender la alimentación y limpieza de los gasógenos para la producción de gas pobre u otros procedimientos de alimentación calorífica en la combustión de los hornos.

- Encendedor/a: Tiene a su cargo los hornos de gas, cuidando del engrase y limpieza exterior, así como de los mecheros.

- Engrasador/a: Atiende al engrase general de motores y máquinas una vez terminadas las tareas de la fábrica.

- Mecánico/a: Operarios/a clasificado/a como Oficial en la industria siderometalúrgica en sus tres categorías de primera, segunda y tercera.

En las restantes panaderías:

- Maestro/a Encargado/a: Se entiende por tal al Jefe/la Jefa de todo el personal de elaboración. Será responsable del trabajo a él encomendado, distribuirá adecuadamente a los trabajador/es/as, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir la fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurará infundir en el personal el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido, teniendo a sus órdenes al mayordomo o mayordomos encargados de la distribución del pan en el interior de la tahona.

- Oficial de Pala: Es el/la que teniendo conocimientos teórico-prácticos de las tareas que desempeña el/la Oficial de Masa y Mesa, verifica las funciones inherentes a la cocción, comenzando por la puesta a punto del horno para el horneamiento del pan, la realización de éste y cuidar los útiles necesarios para la labor hornera.

- Oficial de Masa: Es el/la trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos de las funciones del Oficial de Mesa, tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levadura, cuidando asimismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen Ayudantes o Aprendices, bajo su vigilancia.

- Oficial de Mesa: Es e/la Operario cuya función primordial consiste en el heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas, así como la división cuando utilicen o no procedimientos mecánicos de división. Asimismo se encargará personalmente o delegando en los Ayudantes, bajo su supervisión, del barrido del obrador y limpieza de los utensilios propios de esta categoría.

- Ayudante: Es el trabajador/a que, acreditada su suficiencia, haya pasado dos años como mínimo de Aprendiz en la industria y tiene el cometido de auxiliar indistintamente al Oficial de Pala, al Oficial de Masa y Oficial de Mesa, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permitan ocupar puesto de categoría superior.

En los momentos en que sus cometidos propios lo permitan, ayudarán a los Operarios encargados del heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas y al aseo de la panadería.

- Aprendiz: Es el/la que está ligado por el contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle práctica y teóricamente, por sí o por otros, un oficio en la industria panadera.

#### D) SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.

Integran este grupo:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Mayordomo/a: Es el/la trabajador/a que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona con destino a sus sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de apuntes, pizarras o libros auxiliares que la casa utilice.

- Vendedor/a en despachos: Es el/la trabajador/a que efectúa la venta del pan que se expende en despachos, cuidando de conservar éstos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado de higiene y presentación y de atender a todas las funciones derivadas de su misión.

- Chófer-Repartidor/a: Es el/la que con el permiso de conducción adecuado realiza las tareas de reparto entre los centros de producción y los de venta y colectivos, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

- Personal de limpieza: Es el/la empleado/a que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

- Peón: Es el/a encargado/a de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzos físicos, como acarreo de harina, apilado de leña, carbón y ocupaciones similares.

Artículo 19. Disposiciones comunes a los artículos anteriores.

Las categorías señaladas corresponden tanto a la adaptación de la panificación así como a la uniformidad y tipo de panificación que se realizara a propuesta e indicación de la empresa.

Si la denominación de las categorías mencionadas no se adapta totalmente a las existentes, podrán mantenerse las que tradicionalmente vengán establecidas en la respectiva localidad.

#### CAPÍTULO V. INGRESOS, ASCENSOS Y PLANTILLAS.

Artículo 20. Personal de nuevo ingreso .

Se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre colocación. Para ocupar las vacantes tendrá preferencia el personal que disponga de los correspondientes títulos oficiales expedidos por obradores homologados.

Artículo 21. Ascensos.

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se constituirá una Comisión de Selección integrada por la empresa y los representantes legales de los trabajador/es/as que se regirán bajo el criterio de combinar la capacidad con la antigüedad, no pudiendo sobrepasar, está última, en la calificación final, un tercio de la puntuación total.

#### CAPÍTULO VI. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 22. Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador/a, la empresa concederá a sus beneficiarios la ayuda prevista en la legislación vigente.

Artículo 23. Seguro contra accidentes.

En los casos de muerte, incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, el trabajador/a, o en su caso sus beneficiarios, tendrán derecho a una indemnización de veinticuatro mil cuarenta euros con cuarenta y ocho céntimos (24.040,48 euros). Esta cantidad será con efectos del uno de enero de mil novecientos noventa y siete.

Artículo 24. Jubilación anticipada y parcial.

En caso de jubilación anticipada o parcial se regulara por la legislación vigente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Con objeto de facilitar la contratación de trabajador/es/as de edad avanzada, los contratos laborales indefinidos que las empresas formalicen a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia con trabajador/aes/as mayores de 50 años, sólo obligarán a la empresa a indemnizar a dichos trabajador/es/as con un mes de salario real por cada uno de los años en que a partir de los 63 años y voluntariamente anticipe su jubilación, siempre que cumplan en la empresa contratante una antigüedad de diez años.

Artículo 25. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal producida por enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**CAPÍTULO VII. CONDICIONES ECONÓMICAS.**

Artículo 26. Salario base.

El salario base de todo el personal afectado por este convenio colectivo será el especificado en la tabla salarial anexa, para cada una de sus categorías, para el año 2015 el incremento salarial será 1% desde el 1 de octubre de 2015 y para el 2016 la subida salarial del 1,2%.

El plus de asistencia, se calculará de la siguiente forma:

Categoría intermedia de Oficial de Masa. Salario base día por el número de pagas: 29,92 euros X 455 días (incluidas extras) = 13.613,6 más 15% = 15.655,64/11 meses 1.423,24X 1,5% = 21,34 euros mes.

Este plus está condicionado a no faltar al trabajo más de dos días al mes o 15 días al año, se exceptúan los supuestos de licencias retribuidas contenidas en el convenio y accidentes de trabajo propio.

Artículo 27. Antigüedad.-Redacción Boletín Oficial de la Provincia número 37, de 26 de marzo de 1997.

A partir del 31-12-96 las cantidades que los trabajador/es/as viniesen percibiendo en concepto de antigüedad permanecerán estables como un complemento personal no revalorizable, manteniéndose inalterables mientras exista relación laboral entre empresa y trabajador/a, siendo reflejadas en nómina como complemento personal consolidado.

La redacción definitiva se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia número 48, de 23 de abril de 1997:

La Comisión Mixta de Interpretación del convenio, ha interpretado el artículo 29 Antigüedad, del siguiente tenor:

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Industrias de Panadería de la provincia de Ciudad Real, para el período de 1º agosto de 1996 al 31 de diciembre de 1997, toman el acuerdo de modificar el artículo 29 del referido convenio que quedará redactado de la siguiente forma:

Las cantidades que los trabajador/es/as vinieran percibiendo por el concepto de antigüedad, no tendrán el incremento pactado para el salario base, continuando con el mismo valor que para el período de tiempo comprendido entre el 1º de agosto de 1995 y el 31 de julio de 1996.

Los trabajador/aes/as que hasta el 31 de diciembre de 1996, estuvieran en período de consolidar un nuevo bienio, trienio o quinquenio, lo consolidarán, con el valor que tenía para el período 1º de agosto de 1995 al 31 de julio de 1996.

A partir del 31 de diciembre de 1996, las cantidades que los trabajador/aes/as viniesen percibiendo en concepto de antigüedad, permanecerán estables como un complemento personal no revalorizable, manteniéndose inalterables mientras exista relación laboral entre empresa y trabajador/a y siendo reflejadas en nómina como complemento personal consolidado.

Y para que conste firma la presente en cuadruplicado ejemplar en Ciudad real, a 4 de marzo de 1997.

Firmas ilegibles y sellos de parte empresarial y social.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



**Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajador/es/as afectados por el presente convenio, percibirán tres gratificaciones extraordinarias: San Honorato, verano (al haber variado el período del convenio, esta paga se percibirá en el mismo sentido del 1 al 10 de agosto) y Navidad. Cada una de ellas equivaldrá a treinta días de salario base más el complemento personal no revalorizable y demás percepciones que para tales pagas establezca la legislación vigente y el presente convenio.

**Artículo 29. Demasías.**

En las panaderías sujetas a rendimiento, se entenderá por demasía la producción que exceda de 900 kilos de pan por semana (de lunes a sábado) por cada trabajador/a de taller. El exceso de producción se abonará a los trabajador/aes/as de taller y chóferes de reparto, a razón de diecisiete céntimos de euro (0,17 euros) por kilo de pan, como incentivo a la producción. En las panaderías mecanizadas o semimecanizadas, las horas que excedan de cuarenta semanales se abonarán según el valor hora extraordinaria.

**Artículo 30. Participación en beneficios.**

Únicamente percibirán esta paga aquellos trabajador/aes/as que la vinieran percibiendo anteriormente a la fecha de la firma del convenio 2015-2016 en de concepto de complemento personal no absorbible.

**Artículo 31. Pan.**

Todos los trabajador/es/as de la industria panadera tendrán derecho a un kilogramo de pan por cada uno de los 365 días del año, haciéndose extensivo este derecho a los trabajador/es/as en situación de I.T. y durante el máximo tiempo previsto para tal contingencia, es decir dieciocho meses. Una vez agotada la I.T. o cuando se determine su pase a cualquier otra situación derivada de enfermedad o accidente, dicho derecho quedará sin efecto. Se valorará en cincuenta y seis céntimos de euro (0,56 euros) el kilogramo de pan. Los trabajador/es/as tendrán derecho a consumir el pan que precisen durante la jornada laboral.

**Artículo 32. Ropa de trabajo.**

Las empresas entregarán al personal a su servicio un equipo de trabajo cada seis meses, o bien abonarán por tal concepto la cantidad de veintiocho céntimos de euro (0,28 euros) por día efectivo trabajado. El trabajador/a vendrá obligado a utilizar la ropa de trabajo que se le facilite.

**CAPÍTULO VIII. PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.****Artículo 33. 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 aquél 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 34. Faltas.**

Las faltas cometidas por lo trabajador/es/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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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 al mes.

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, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el período de un mes, el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, 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 afecten, habitualmente, fuera del servicio a la empresa y afectando negativamente al desempeño de su trabajo, la realización de 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 ocasione sanción a la empresa

#### Artículo 35. Sanciones.

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

- 1.-Por faltas leves.-Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- 2.-Por faltas graves.-Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- 3.-Por faltas muy graves.-Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta 60. 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 36. Prescripción.

Respecto a los trabajador/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 37. Procedimiento.

1.-Corresponde a la Dirección de la empresa o personal a quién delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

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

3.-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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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.

4.-En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajador/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:

a) 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.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un Secretario y un Instructor imparciales.

c) 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.

d) 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.

#### CAPÍTULO IX. SEGURIDAD E HIGIENE.

##### Artículo 38. Seguridad e higiene.

En todas las empresas que legalmente estén obligadas, deberá existir un Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y sus normas de desarrollo. El Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, podrá recabar, si así lo considera necesario, informes técnicos del C.P. de H.S. en el trabajo, para poder valorar en tal sentido los puestos de trabajo.

##### Artículo 39. Riesgo de accidente.

En caso de riesgo inminente de accidente en el trabajo, se podrán interrumpir las actividades laborales en esos puestos de trabajo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

##### Artículo 40. Reconocimientos médicos.

Las empresas vendrán obligadas a contratar la concertación de Vigilancia de la Salud, de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, siendo el coste del Carnet de Manipulador por cuenta de la empresa para los trabajador/aes/as que tengan en plantilla.

#### CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES.

##### Artículo 41. Derechos sindicales

a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de cuarenta horas mensuales distribuidas al objeto de realizar funciones sindicales, justificarán la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador/a.

En la utilización de las horas sindicales se tendrán en cuenta estos criterios.

1.-Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán utilizar las horas sindicales para asistir a cursos de formación organizados por las Centrales Sindicales u otras entidades.

2.-Durante el tiempo de negociación de convenios no habrá limitación de horas sindicales.

3.-Las horas sindicales correspondientes al Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma empresa podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

b) Los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal participarán en el proceso de selección de personal.

c) Por razón sindical cualquier afiliado a una Central Sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel podrá disponer del tiempo sindical que a continuación se detalla:

- 1.-Veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.
- 2.-Licencias de hasta quince días al año no retribuidas.
- 3.-Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central para el desarrollo de sus funciones sindicales.

Estos tres supuestos se utilizarán siempre que no excedan del diez por ciento de la plantilla.

d) Las empresas pondrán a libre disposición de las Secciones Sindicales de la empresa un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, con características suficientes de publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajador/es/as. Igualmente se permitirá la libre difusión de información y publicaciones a la entrada y salida del trabajo.

e) A requerimiento de los trabajador/es/as afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas descontarán en nómina mensual de estos el importe de la cuota sindical correspondiente, que será entregada o depositada colectivamente en donde sea indicado por los trabajador/es/as a la Central Sindical interesada.

#### CAPÍTULO XI. OTRAS DISPOSICIONES.

##### Artículo 42. Comisión Mixta de Interpretación.

1) Se establece una Comisión Mixta de Interpretación que será constituida en la siguiente forma:

Cuatro representantes de las Centrales Sindicales y cuatro representantes de las Organizaciones Empresariales, firmantes del convenio, de entre los que formaron parte de la Comisión Deliberadora del Convenio como titulares o suplentes. El Presidente y Secretario serán vocales de la Comisión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán entre los representantes de los trabajador/es/as una vez y otra vez en los representantes de los empresarios, de tal forma que en cada sesión recaerá una vez en cada representación. Para la validez de los acuerdos deberán tomarse por mayoría de cinco vocales como mínimo.

El domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación será el de General Rey, número 8, bajo, en Ciudad Real.

2) Las funciones de la Comisión Mixta serán:

- a) La interpretación del convenio, que podrán pedir cuantos tengan interés en ello.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del convenio.
- c) La vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo en esta materia.

d) Cualquiera otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

##### Artículo 43. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

1) Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

2) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter personal, tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajador/aes/as que excedan de lo pactado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

3) En lo no previsto o regulado en el presente convenio, serán aplicables los usos y costumbres de la industria en la provincia de Ciudad real, zona o localidad, en cuanto no se oponga, en perjuicio del trabajador/a, a la legislación general que en cualquier otro caso será supletoria.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL.**

Cláusula de descuelgue.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en los supuestos contemplados en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 de dicho estatuto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las materias contempladas en el antes referido artículo 82.

En caso de que el período de consultas finalice con acuerdo, éste deberá comunicarse, a efectos de depósito, a la Comisión Mixta y a la Autoridad Laboral.

La documentación deberá ser tratada con la debida reserva, guardándose el sigilo exigido legalmente.

En el supuesto de desacuerdo tras el período de consultas, la Comisión Mixta dispondrá de un plazo de siete días para resolver la/s discrepancia/s planteadas, plazo tras el cual se someterá a la decisión de los órganos administrativos y/o jurisdiccionales competentes no operando la subida hasta tanto no se obtenga resolución.

A efectos de lo dispuesto en la presente cláusula adicional la Comisión Mixta prevista en el artículo 44 del presente Convenio, modificará su composición, fijándose ésta de la siguiente forma:

Dos representantes de la parte empresarial firmante del convenio de entre los titulares o suplentes.

Dos representantes de la parte social firmante del convenio de entre sus titulares o suplentes, uno de cada sindicato firmante.

Dos representantes de la empresa que solicite la inaplicación del convenio.

Dos representantes legales de los trabajador/aes/as de la empresa afectada por la solicitud de inaplicación del convenio, si los hubiera o bien dos trabajador/es/as designados por los afectados.

Las partes podrán ser asistidas con un máximo de dos asesores o técnicos por cada una de las organizaciones firmantes del convenio.

(Firmas ilegibles).

TABLA SALARIAL ANEXA	DEFINITIVA 01-01-2015 AL 30-09-2015
<b>PRODUCTORES-TRABAJADOR/ES/AS DE TALLER</b>	
- Maestro Encargado	30,10 euros
- Oficial de Pala	30,10 euros
- Oficial de Masa	29,18 euros
- Oficial de Mesa	28,56 euros
- Ayudante	27,55 euros
- Aprendiz	21,62 euros
<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</b>	
- Chofer/Repartidor	30,10 euros
- Mayordomo	28,59 euros
- Vendedor de despachos	27,18 euros
- Peón	26,75 euros
- Limpiador	26,96 euros

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ADMINISTRATIVOS	
- Jefe de Oficina y Contabilidad	1.020,96 euros
- Oficial Administrativo	916,87 euros
- Auxiliar Administrativo	845,79 euros
PLUS DE ASISTENCIA	
Plus de asistencia	21,34 euros

(Firmas ilegibles).

TABLA SALARIAL ANEXA	DEFINITIVA 01-10-2015 A 31-12-2015
PRODUCTORES-TRABAJADOR/ES/AS DE TALLER	
- Maestro Encargado	30,40 euros
- Oficial de Pala	30,40 euros
- Oficial de Masa	29,47 euros
- Oficial de Mesa	28,84 euros
- Ayudante	27,82 euros
- Aprendiz	21,74 euros
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
- Chofer/Repartidor	30,40 euros
- Mayordomo	28,87 euros
- Vendedor de despachos	27,45 euros
- Peón	27,01 euros
- Limpiador	27,22 euros
ADMINISTRATIVOS	
- Jefe de Oficina y Contabilidad	1.031,16 euros
- Oficial Administrativo	926,03 euros
- Auxiliar Administrativo	854,24 euros
PLUS DE ASISTENCIA	
Plus de asistencia	21,55 euros

(Firmas ilegibles).

TABLA SALARIAL ANEXA	DEFINITIVA 2016
PRODUCTORES-TRABAJADOR/ES/AS DE TALLER	
- Maestro Encargado	30,76 euros
- Oficial de Pala	30,76 euros
- Oficial de Masa	29,82 euros
- Oficial de Mesa	29,19 euros
- Ayudante	28,15 euros
- Aprendiz	22,00 euros
	0,00 euros
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
	0,00 euros
- Chofer/Repartidor	30,76 euros
- Mayordomo	29,22 euros
- Vendedor de despachos	27,78 euros
- Peón	27,33 euros
- Limpiador	27,55 euros
	0,00 euros

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ADMINISTRATIVOS	
- Jefe de Oficina y Contabilidad	1.043,53 euros
- Oficial Administrativo	937,14 euros
- Auxiliar Administrativo	864,49 euros
<b>PLUS DE ASISTENCIA</b>	
Plus de asistencia	21,80 euros

(Firmas ilegibles).

**Anuncio número 3039**

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>