

III. Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO

Resolución 23/2022, de 28 de abril, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias de Panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2021 a 2023

202204290091474

III.1563

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Industrias de Panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2021 a 2023 (Código núm. 26000295011981), que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 2022, de una parte, por la Asociación Riojana de Fabricantes Expendedores de Pan (ARFEPAN), en representación empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Unión Sindical Obrera (USO), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Empleo Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 28 de abril de 2022.- El Director General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, Ignacio Arreche Goitisoló.

Convenio colectivo de trabajo para la actividad de industrias de panadería
de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2021, 2022 y 2023

Artículo 1. Partes que lo conciertan y ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Asociación Riojana de Fabricantes-Expendedores de Pan (ARFEPAN), en representación empresarial y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Regional de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión Sindical Obrera (USO) por parte y representación de las personas trabajadoras.

El contenido de este Convenio es de obligatoria aplicación en todos los centros de trabajo de las empresas que dediquen su actividad a la fabricación y venta de pan, así como a las personas trabajadoras que en ellas prestan sus servicios, incluyendo los obradores de pastelería que tales industrias puedan tener, y a las empresas de venta de pan previamente semielaborado (denominados «puntos calientes»), salvo que por imperativo legal le sea de aplicación otro Convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo definidos en el artículo anterior, comprendidos en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de La Rioja, aun cuando las empresas tengan su domicilio social fuera de la misma.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio las relaciones laborales de todas las personas trabajadoras pertenecientes durante su vigencia a la plantilla de las empresas encuadradas en el ámbito funcional, tanto si realizan una función técnica o administrativa,

como si sólo prestan su esfuerzo físico o de atención, de quienes pertenecen a los servicios auxiliares de la actividad principal, sin más excepciones que las establecidas en los artículos 1.3 y 2.1 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.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se iniciará el día 1 de enero del 2021, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, aplicándose con efecto retroactivo a la expresada fecha inicial todas las condiciones del presente Convenio.

Su vigencia es de 3 años, es decir, desde el 1 de enero del 2021 hasta el 31 de diciembre del 2023.

Artículo 5. Denuncia y negociación.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente tres meses antes de la finalización del período de vigencia reflejado en el artículo 4, debiendo las partes intervinientes constituir la mesa negociadora del siguiente Convenio dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su denuncia, iniciándose la negociación en un plazo máximo de quince días.

La representación de los empresarios o de las personas trabajadoras que promuevan la negociación lo comunicarán a la otra parte expresando detalladamente en la comunicación que deberá hacerse por escrito, la representación que ostente, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia a efectos de Registro a la Autoridad Laboral Competente.

Artículo 6. Compensación, absorción y garantía.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, individual e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Las mejoras establecidas en este Convenio serán absorbidas o compensadas por las mejoras de cualquier clase y forma que tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposiciones de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a los vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de este. En caso contrario, se consideran absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio manteniéndose estrictamente ad personam.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio integrada por cuatro representantes de las personas trabajadoras, designadas por los sindicatos firmantes del presente Convenio, y por otros cuatro de los empresarios designados por la respectiva Asociación Empresarial.

Por la Asociación Empresarial:

Titulares:

- Eduardo Villar Romo
- Miguel Ángel Rubio del Río
- Sergio Garrido Fernández
- Alejandro Manzano Alonso

Suplentes:

- Juan Carlos Sobrón García
- Miguel Abadía Arana
- M^a Isabel Somalo Pérez
- Mónica Oliván Martínez

Martes, 3 de mayo de 2022

Página 6796

Por Unión General de Trabajadores:

- Ana Vaquero Garrido
- Néstor González Miguel
- Óscar Rodríguez Pérez
- M^a Rosario Castillo Miera

Por Unión Regional de Comisiones Obreras:

- Miguel Ángel Rello Alonso
- Rodrigo Alfaro Huerta

Por Unión Sindical Obrera:

- Aser del Río Madorrán
- Rosario Pérez García

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del Convenio.
- b) Determinación de las Tablas Salariales de cada uno de los años de vigencia, así como de la revisión salarial, si procediese, en los términos acordados.
- c) Arbitraje o mediación de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- d) Conciliación facultativa de los problemas colectivos en la forma y con los límites que determine la Ley.
- e) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- f) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- g) El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo, conforme se establece en el artículo. 91.3 del Estatuto de los Trabajadores. Con carácter preceptivo previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente.
- h) Intervención, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación de las mismas establecidas en convenio colectivo.
- i) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, para lo que deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación y constitución válida de la mesa, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) La intervención en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, y/ o no se haya designado una comisión al efecto, así como en el de sustitución del período de consultas, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 15 cláusula de inaplicación salarial.

La parte promotora de la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuará con los que asistan concediéndose cada parte un número de votos igual de modo tal que siempre sea un número paritario de los vocales presentes.

Cada una de las partes, podrá acudir a la sesión asistida por asesores, que tendrán voz pero no voto, y su número no podrá ser superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá actuar por medio de ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc.

Podrá así mismo utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuere planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de quince días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente Convenio un plazo distinto.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que empresas y personas trabajadoras correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administración.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de sus competencias, podrán someterse para su solución al sistema de arbitraje establecido en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión, emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Asociación de Industrias de Panaderías de La Rioja (FER), calle Hermanos Moroy, número 8-4º, 26001 Logroño.

Artículo 8. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral para todas las empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio será de 1.757 horas anuales de trabajo real y efectivo durante cada uno de los 3 años de su vigencia.

Artículo 9. *Domingos.*

Expresamente se conviene que las empresas podrán realizar actividad fabril, comercial y de venta de pan todos los domingos del año. A tal efecto, la adscripción de las personas trabajadoras en dichos días tendrá siempre carácter voluntario.

En compensación a esta adscripción voluntaria, la persona trabajadora percibirá su salario diario con un recargo del cien por cien del salario base y antigüedad; y, de conformidad con la empresa, descansará un día completo dentro de los cinco días siguientes al del domingo trabajado.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a las personas trabajadoras que presten sus servicios en los obradores de bollería y pastelería que posean las industrias de fabricación de pan, las cuales se regirán por la normativa común.

Artículo 10. *Festivos nacionales, autonómicos y locales.*

Por las especiales características de la industria de panadería, podrá realizarse actividad fabril y comercial en los días de fiesta nacionales, autonómicos y locales. A tal efecto, las personas trabajadoras quedarán obligadas a trabajar en los días festivos citados que marquen las empresas, con un máximo de seis días al año, cada operario, siendo el resto de tales festivos de adscripción voluntaria. Para ello, se distribuirán dichos días entre las personas trabajadoras, fijando el empresario los turnos de personas trabajadoras necesarias por festivo.

Tanto en los festivos obligatorios como en los voluntarios trabajados, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además del salario correspondiente a ese festivo, el 75 por cien más del valor de las horas trabajadas en ese día.

Para los días festivos de adscripción voluntaria, la persona trabajadora podrá convenir descanso compensatorio que deberá guardar la misma proporción con el valor del incremento establecido, es decir, por cada hora trabajada, una hora y tres cuartos de descanso, que deberá disfrutarse en las dos semanas siguientes al festivo trabajado.

Cuando empresa y persona trabajadora convengan otras fechas para el descanso fuera del citado periodo, la empresa vendrá obligada a abonar el 40 por cien del salario base más la antigüedad, del valor de las horas trabajadas en los festivos de adscripción voluntaria.

Dada la compensación extraordinaria con que se retribuye el trabajo en los festivos, las horas trabajadas en los que se fijen como obligatorios por la empresa, como en los de adscripción voluntaria, no computarán a efecto de la cuantía de la jornada anual ordinaria establecida en el artículo 8.

Artículo 11. *Horario de los sábados y otras festividades.*

Se da opción a las empresas para fijar la hora de entrada al trabajo durante los sábados del año, así como las vísperas de festividades tradicionales: 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre, de acuerdo con las necesidades del trabajo, pero nunca antes de las 0 horas, entendiéndose que la jornada de trabajo de dichos días necesariamente ha de ser continuada.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, de los cuales, quince deberán ser disfrutados de forma continuada, preferentemente durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, excepto que dicho periodo coincida con el de mayor actividad estacional de la empresa. El periodo restante se pactará de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora; en el supuesto de no llegarse a un acuerdo, primará, en todo caso, la decisión del empresario.

Las vacaciones no se podrán nunca iniciar en domingo o festivo.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no será sustituible por compensación económica alguna.

Artículo 13. *Salarios.*

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, percibirán en concepto de salario base desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del 2021, el que para cada categoría profesional se detalla en la Tabla Salarial que se acompaña como anexo a este Convenio, producto de incremento en un 1,50 por cien la tabla de salarios vigente al 31 de diciembre del 2010, sin perjuicio de la revisión aplicable en su caso, conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente:

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio, es decir 2022, el incremento salarial será el producto de incrementar a la tabla salarial 2021, un 2 por cien sin perjuicio de la revisión aplicable, en su caso, conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente:

El tercer año de vigencia del Convenio, es decir 2023, el incremento salarial será el producto de incrementar a la tabla salarial de 2022, un 2,50 por cien sin perjuicio de la revisión aplicable, en su caso, conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Con independencia de lo pactado en los párrafos precedentes, las personas trabajadoras afectadas por este Convenio con contratos de trabajo en vigor, en la fecha de su firma, e iniciado en el período enero 2011 al 31 de diciembre del 2020, percibirá de manera excepcional y de una sola vez por la carencia de convenio, la cantidad bruta de trescientos cincuenta euros, cantidad sin repercusión en tablas salariales ni en otros conceptos económicos del presente Convenio. La cantidad antedicha para el personal ingresado en la empresa durante el transcurso del período de tiempo antes citado, se prorrateará por años naturales completos, desechándose la fracción de año ($350: 10 = 35$ euros brutos año).

Artículo 14. *Revisión salarial.*

Para el año 2021, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo de 2021 establecido por el Instituto Nacional de Estadística en el conjunto nacional en fecha 31 de diciembre de 2021 fuese superior al aumento pactado inicialmente para ese año 2021, el cual es del 1,50 por cien, se efectuará una revisión de la tabla de salario del Convenio por la diferencia entre ambos porcentajes con un tipo del 1,5 por cien. Esta diferencia calculada sobre los salarios de 2021, es la que servirá para ajustar la tabla de 2022. Tal revisión no tendrá efectos retroactivos.

Igual cláusula de revisión, pero sin tope y sin generar atrasos, operará para los años 2022 y 2023, añadiéndose, en su caso, el importe de la revisión salarial a los incrementos salariales previstos para el año 2023 y al que se pacte para el año 2024.

Artículo 15. *Cláusula de inaplicación salarial.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio, no serán de necesaria y obligada aplicación durante la vigencia del mismo, para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios de los dos años inmediatamente anteriores a aquél para el que se quiera excluir la aplicación, teniéndose asimismo en cuenta las previsiones para ese año. En este caso, se trasladará a las partes firmantes la fijación del aumento de salarios, valorándose circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. Las empresas que aleguen dichas circunstancias, garantizarán,

al menos, tres puntos por debajo del incremento salarial pactado en el presente Convenio. Asimismo, dichas empresas, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de pérdidas y, en caso de discrepancias sobre la valoración de dichos datos, en las empresas de más de 25 trabajadores, podrán utilizar informe de Auditores Censores de Cuentas.

Artículo 16. Complemento de antigüedad.

En materia de antigüedad se estará a lo dispuesto respecto a la misma en el artículo 27 de la Reglamentación Nacional para las Industrias de Panadería, consistiendo, por tanto, en dos bienios del cinco por cien y cuatro quinquenios del diez por cien, calculados sobre el salario base de la categoría profesional que se ostente.

Artículo 17. Plus de mecanización o semimecanización.

Las personas trabajadoras de taller o fábrica dedicadas a la elaboración de pan, percibirán, con independencia del salario base establecido en la tabla salarial anexa, y con respecto a las industrias que tengan la consideración de mecanizadas o semimecanizadas, el veinte por cien y el quince por cien, respectivamente, de tales salarios.

Lo dispuesto en el párrafo precedente, estará vigente en tanto no sea sustituida o modificada, por Acuerdo marco o Laudo arbitral ambos de carácter nacional, la derogada Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de Panadería, en estos concretos aspectos.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en el importe de treinta días del salario base establecido en la Tabla Salarial Anexa de este Convenio para cada categoría profesional, incrementado con los siguientes conceptos: antigüedad y semimecanización.

Las fechas de pago serán las siguientes: 30 de abril, 31 de julio y 20 de diciembre del año en curso.

Artículo 19. Retribución en especie.

Las empresas abonarán a todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio un kilogramo de pan diario, incluidos todos los días festivos del año, de baja por enfermedad o accidente y días de vacaciones.

En la situación de baja o vacaciones, dicho kilogramo de pan podrá ser adquirido por el personal, bien en fábrica o en cualquiera de los despachos.

Artículo 20. Incapacidad temporal.

A las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se les complementará hasta el 100 por cien de la prestación de la Seguridad Social que les corresponda por tal concepto, en los casos y períodos siguientes:

- a) A partir de los diez días de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo.
- b) A partir del primer día de Incapacidad Temporal, en el supuesto de que del accidente de trabajo derivase pérdida anatómica de algún miembro o fractura de hueso.
- c) A partir del día en que se practique la intervención quirúrgica y hasta que el médico operador le diese de alta, y siempre que su incapacidad derivada de accidente precisase tal intervención.
- d) En los demás supuestos, se estará a lo dispuesto al efecto en la Legislación Laboral y a cuantas Leyes y Normas sean de obligada observancia.

Artículo 21. Contratos de duración determinada por circunstancias de producción.

La duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de producción previsto en el artículo 15.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre, será de 12 meses.

En caso de que dicho contrato se concierte por un período de tiempo inferior a dicho máximo podrá ser prorrogado, por una sola vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

Artículo 22. *Licencias y permisos.*

En materia de licencias y permisos se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Además las personas trabajadoras de las industrias de panadería dispondrán de diez (10) horas anuales retribuidas para acudir a visita médica, ya lo sea al denominado «de cabecera» ya al «especialista», y asimismo para acompañar a dicha visita a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad. Las citadas horas deberán ser debidamente justificadas ante la empresa.

Los permisos recogidos en el presente artículo, son de aplicación a aquellas parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente o, en su defecto, en documento público que lo acredite.

Artículo 23. *Prendas de trabajo.*

A todas las personas trabajadoras se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniformes u otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las diferentes y diversas actividades que el uso viene aconsejando, siendo su uso obligatorio durante la jornada laboral y excluyéndose su uso fuera de la misma.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la Empresa y el Trabajador, en número de dos prendas que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente. No obstante, la reposición se efectuará en número mayor cuando se haga necesario, y siempre que el deterioro provenga de la utilización exclusiva en el trabajo para la empresa que viene obligada a su reposición.

Artículo 24. *Responsabilidad.*

Se comprometen las empresas a estudiar, a propuesta y junto con el Comité de Empresa o Delegado de Personal en el plazo de treinta (30) días, la forma por la cual los responsables de los despachos dependientes de aquéllos no se vean obligados a llevar a su domicilio el dinero procedente de la recaudación diaria de las ventas efectuadas.

Artículo 25. *Igualdad y no discriminación.*

Los firmantes del presente Convenio colectivo, después de negociar ampliamente medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, declaran el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De igual modo, aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, ambos de 13 de octubre.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este sector, desde la sección a la promoción, pasando por la política salarial, la de formación, las condiciones de trabajo, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta la 'situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo'.

De igual modo, dentro de las empresas, las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Artículo 26. *Derechos sindicales.*

Las Empresas consideran a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los Empresarios y los Trabajadores.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato a celebrar reuniones, a cobrar cuotas y a distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

La empresa respetará el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no pudiendo sujetar el empleo de su persona trabajadora a la condición de que se afilie, o renuncie a su afiliación sindical. Tampoco se podrá despedir a una persona trabajadora y perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 27. *Formación profesional.*

La Comisión Paritaria de éste Convenio, analizará la situación de las Industrias de Panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en relación con la formación profesional y reciclaje de las personas trabajadoras encuadradas en el ámbito funcional del mismo.

Las partes representadas en dicha Comisión Paritaria, se comprometen a desarrollar un estudio sobre el estado de la formación profesional de las personas trabajadoras del sector, sin perjuicio de que puedan ejercerse dentro de sus respectivos ámbitos de competencia las acciones que cada una considere convenientes.

Artículo 28. *Tribunal arbitral.*

Con base en el acuerdo alcanzado por el Gobierno de La Rioja, los Sindicatos UGT y CCOO y la Federación de Empresarios de La Rioja, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, excepto la Central Sindical Unión Sindical Obrera (USO) que no se sumó a dicho acuerdo, acuerdan someter, siempre con carácter voluntario de las mismas, a la mediación del Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja, las discrepancias que puedan surgir entre las partes sobre materias que sean competencia de dicho Tribunal.

Artículo 29. *Clasificación Profesional.*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las personas trabajadoras afectadas por el mismo, quedan integradas en los 3 siguientes grupos profesionales:

- Personal de Administración.
- Personal de Elaboración.
- Personal Complementario.

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

A) Personal Administrativo:

- Oficial Administrativo/a. Es la persona que bajo la Dirección de la empresa realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
- Auxiliar Administrativo/a: es el personal que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

B) Personal de Elaboración:

- Maestro Panadero. Es el personal 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/a de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.
- Oficial 1º. Es el personal 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/as Auxiliares y Aprendices bajo su vigilancia.
- Oficial 2º. Es el personal cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial 1 con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.

- Auxiliar de elaboración. Es el personal no especializado que tiene la función de auxiliar, indistintamente al Oficial 1º y al Oficial 2º.

C) Personal Complementario:

- Encargado de Expedición. Es el personal que coordina al personal de elaboración en los repartos de forma que se expida correctamente la mercancía a los diferentes puntos. Puede realizar labores de elaboración de forma puntual.

- Vendedor/a. Es el personal que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc, que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

- Auxiliar de servicios complementarios. Es la persona que colabora con el resto del Personal Complementario en sus funciones y bajo la responsabilidad de cada uno de ellos.

- Chófer-Repartidor/a. Es el personal con el Permiso de Conducción adecuado que realiza las tareas de organización de producto y pedidos para repartir, venta y cobro entre los centros de producción y distribución del producto a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.

- Limpiador/a. Es el personal que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de éstas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

En las categorías profesionales precedentemente expuestas, quedan integradas las categorías establecidas en el Convenio 2008-2010 que seguidamente se relacionan:

- Oficial Administrativo: Engloba Jefe/a de oficina y contabilidad.
- Auxiliar Administrativo: Engloba Auxiliares de oficina y Oficial 2º Administrativo.
- Maestro Panadero: Engloba el antiguo Maestro Encargado.
- Oficial Primera: Engloba al antiguo Oficial de Pala y Oficial de Masa.
- Oficial Segunda: Engloba al antiguo Oficial de Mesa.
- Auxiliar de Elaboración: Engloba al antiguo Ayudante.

La clasificación profesional expuesta no obliga bajo ningún concepto a las empresas a tener cubiertas todas las categorías profesionales enumeradas que lo serán en función de la capacidad y necesidades productivas de la empresa.

Artículo 30. *Régimen de faltas y sanciones.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con las faltas y sanciones que se determinan en este Convenio y las que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

Con el fin de concretar y tipificar las faltas laborales de más común frecuencia, se establecen las siguientes normas, sin que ello implique, que conductas sancionables no recogidas en las presentes, no puedan ser sancionadas de acuerdo con el marco legal al comienzo referido.

A. Procedimiento.

Primero. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en las presentes normas.

Segundo. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Tercero. La sanción de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Cuarto. La imposición de sanciones muy graves, precisará de una información escrita o expediente contradictorio, en el que será oída la persona trabajadora previamente a la imposición de la sanción que pudiera corresponderle, quien podrá alegar por escrito ante la Dirección lo que a su defensa convenga.

Quinto. Deberá darse traslado a los Representantes del Personal y el representante sindical de la persona trabajadora si fuera afiliada de los hechos que motivan la apertura de expediente, con el fin de que éstos puedan igualmente ser oídos, la no comunicación a dichos representantes dejarán sin efecto la sanción.

Sexto. La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción.

Séptimo. Una vez adoptada la resolución procedente por la dirección de la Empresa, ésta podrá optar por que la sanción sea de cumplimiento en plazo determinado, o que su ejecutividad quede supeditada a la que la misma adquiera carácter de firmeza tras sentencia de jurisdicción competente o allanamiento a la misma por el interesado.

B. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores, se clasificarán gradualmente atendiendo su importancia, trascendencia e intención en Leves, Graves o Muy Graves.

1. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad no justificada en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos, o una superior a treinta minutos, en el período de treinta días.
- b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d) Falta de aseo o limpieza personal.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- f) No notificar con carácter previo, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- g) No notificar a la Empresa la baja por enfermedad o accidente dentro de las 72 horas de haberse producido.

2. Faltas Graves

Serán faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad inferior a treinta minutos o más de dos superior a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a compañero o cuando como consecuencia de las mismas se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en éstos datos se considerará como falta muy grave.
- d) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo.
- e) Simular la presencia de otro al trabajo, firmándolo o fichando por él.
- f) La negligencia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.
- g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligros de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- h) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la Empresa para usos propios sin ánimo de lucro.
- j) Fingir enfermedad o pedir permisos alegando causas no existentes.

k) La no utilización de ropa de trabajo durante la jornada laboral.

3. Faltas muy Graves.

Serán faltas muy graves:

- a) Más de 15 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses, o 25 en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o cinco alternos en un período de 1 mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en éste apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de sus superiores.
- f) La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) Revelar datos o documentos reservados en la Empresa a la competencia o a extraños a la misma.
- h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- i) El abuso de autoridad, los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados o familiares de éstos.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- k) La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período del trimestre y hayan sido sancionadas.

C. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

A) Por Faltas Leves:

- Amonestación Verbal.
- Amonestación escrita.

B) Por Faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Por Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido.

D) Prescripción

Con respecto a la interrupción de la prescripción establecida en el punto sexto del procedimiento, 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.

Disposición adicional primera.

Las condiciones pactadas en el presente convenio, constituyen un todo que no podrá ser modificado por Disposiciones posteriores, salvo que en el cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas,

aquellas resultarán más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

Disposición adicional segunda.

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería, así como los Acuerdos Marcos o Laudos Arbitrales que sustituyan sus disposiciones, tales como el publicado por Resolución de 23 septiembre 1998 (Boletín Oficial del Estado de 8 de octubre de 1998), y a cuantas Leyes y Normas fueren de obligatoria observancia.

Disposición adicional tercera.

Si durante la vigencia del presente Convenio, las festividades tradicionales de 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre fueran inmediatamente anteriores o posteriores a un domingo, es decir, que la celebración de las mismas coincidiera con un sábado o un lunes, respectivamente, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá con un mes de antelación a las fechas en que se produzcan dichas situaciones, para determinar el carácter de estas jornadas de trabajo, condiciones económicas y descansos oportunos.

Disposición adicional cuarta.

Serán de aplicación a las empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, las disposiciones de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, así como las consecuencias legales y reglamentarias previstas en la normativa que regule las denominadas parejas de hecho.

Disposición transitoria primera.

No obstante el período de vigencia establecido para el presente Convenio, si durante el mismo se produjera la firma y publicación oficial del Acuerdo Marco o Laudo Arbitral de ámbito nacional, aplicable a la actividad a que se refiere el presente Convenio en las materias reguladas por ambos, se aplicarán las disposiciones establecidas en la referida norma nacional, y en las reguladas en uno solo de ellos, por las del que la regule.

Disposición Transitoria segunda.

El importe de los salarios devengados y no percibidos, derivados de la aplicación retroactiva, de los incrementos del presente convenio se abonarán a las personas trabajadoras, en un plazo no superior a 30 días a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Cláusula derogatoria.

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, al anterior Convenio Colectivo de Trabajo del Sector publicado en el Boletín Oficial de La Rioja número 39, de 20 de marzo de 2008.

ANEXO I

Industria de panadería
Tabla salarial año 2021

Grupos profesionales	Salario mensual euros	Total anual euros
1) Administrativo		
Oficial Administrativo	1.004,46	15.066,90
Auxiliar Administrativo	924,81	13.872,15
	Salario diario	
2) Elaboración		
Maestro panadero	34,08	15.506,40
Oficial 1ª	32,93	14.983,15
Oficial 2ª	31,51	14.337,05
Auxiliar de elaboración	30,56	13.904,80
3) Complementario		
Chófer-repartidor	32,93	14.983,15
Repartidor/a	30,56	13.904,80
Vendedor/a	30,56	13.904,80
Limpiador/a	30,56	13.904,80
Auxiliar de servicios	30,56	13.904,80
Encargado de Expediciones	30,56	13.904,80

Nota: El incremento salarial operado en el presente año 2021, representa un aumento del 1,50%, respecto de los salarios o tablas vigentes al 31 de diciembre de 2010

Total anual:

A) Salario Mensual x 15 meses

B) Salario Diario x 455 días

ANEXO-I

Industria de panadería
Tabla revisión salarial año 2021

Grupos profesionales	Salario mensual euros	Total anual euros
1) Administrativo		
Oficial Administrativo	1.019,53	15.292,95
Auxiliar Administrativo	938,68	14.080,20
	Salario diario	
2) Elaboración		
Maestro panadero	34,59	15.738,45
Oficial 1 ^a	33,42	15.206,10
Oficial 2 ^a	31,98	14.550,90
Auxiliar de elaboración	31,02	14.114,10
3) Complementario		
Chófer-repartidor	33,42	15.206,10
Repartidor/a	31,02	14.114,10
Vendedor/a	31,02	14.114,10
Limpiador/a	31,02	14.114,10
Auxiliar de servicios	31,02	14.114,10
Encargado de Expediciones	31,02	14.114,10

Nota: El incremento salarial operado en el presente año 2021, representa un aumento del 1,50%, respecto de los salarios o tablas vigentes al 31 de diciembre de 2021

Total anual:

A) Salario Mensual x 15 meses

B) Salario Diario x 455 días

ANEXO-I

Industria de panadería
Tabla salarial año 2022

Grupos profesionales	Salario mensual euros	Total anual euros
1) Administrativo		
Oficial Administrativo	1.039,92	15.598,80
Auxiliar Administrativo	957,45	14.361,75
	Salario diario	
2) Elaboración		
Maestro panadero	35,28	16.052,40
Oficial 1ª	34,09	15.510,95
Oficial 2ª	32,62	14.842,10
Auxiliar de elaboración	31,64	14.396,20
3) Complementario		
Chófer-repartidor	34,09	15.510,95
Repartidor/a	31,64	14.396,20
Vendedor/a	31,64	14.396,20
Limpiador/a	31,64	14.396,20
Auxiliar de servicios	31,64	14.396,20
Encargado de Expediciones	31,64	14.396,20

Nota: El incremento salarial operado en el presente año 2022, representa un aumento del 2%, respecto de los salarios o tablas vigentes al 31 de diciembre de 2021

Total anual:

A) Salario Mensual x 15 meses

B) Salario Diario x 455 días