

# Convenio Colectivo Industria de La Panadería de Zamora

ÁREA	Zamora	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	49001605011982	ACTUALIZACIÓN	2020/03/11
VIGENCIA	2017/01/01 — 2022/12/31	DURACIÓN	SEIS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP ZAMORA 29 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-la-panaderia-de-zamora/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-la-panaderia-de-zamora/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Industria De La Panadería. Última actualización a: 11-03-2020 Vigencia de: 01-01-2017 a 31-12-2022. Duración SEIS AÑOS. Última publicación en BOP ZAMORA 29 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

## Índice

### CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 29 - MIÉRCOLES 11 DE MARZO DE 2020)

Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al Sector de Industria de Panaderías de la provincia de Zamora, para los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 (Código del acuerdo 49001605011982/ localizador BC37SG75).

Visto el texto del convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al Sector de industria de Panaderías de la provincia de Zamora, para los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 suscrito con fecha 11 de febrero de 2020, con código de convenio 49001605011982/ Localizador BC37SG75, de una parte por la Asociación de empresarios Panaderos y Titulares de Despachos de Pan (AZESPAN) y la confederación Zamorana de Organizaciones empresariales (CEOCEPYME), y de otra por las centrales sindicales comisiones Obreras (CC.OO) y unión General de Trabajadores (U.G.T), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del estado a la comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.5 del Decreto 2/2019, de 16 de julio de Reestructuración de consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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 Provincia de Zamora.

Zamora, 10 de marzo de 2020.-La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA, PARA LOS AÑOS 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 Y 2022.**

### **CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.**

---

#### **Artículo 1.- Partes que lo conciertan.**

El presente convenio colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva, entre la Asociación de empresarios Panaderos y Titulares de Despachos de Pan (ASEZPAN), la confederación Zamorana de Organizaciones empresariales (CEOE\*CEPYME ZAMORA) y las centrales Sindicales; comisiones Obreras (CC.OO.) y la unión General de Trabajadores (U.G.T.).

#### **Artículo 2.- Ámbito territorial.**

El presente convenio será de aplicación para todas las empresas dedicadas a la elaboración y venta de pan que radiquen en la provincia de Zamora.

#### **Artículo 3.- Ámbito personal y funcional.**

Obligaré a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas afectadas por el presente convenio, así como a todo el personal que ingrese en las mismas durante la vigencia del mismo.



## **Artículo 4.- Ámbito temporal y vigencia.**

Este convenio que sustituye al anterior vigente en la actualidad, tendrá una duración de seis años. entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2017 finalizará el 31 de diciembre de 2022 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

## **Artículo 5.- Denuncia y prórroga.**

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia. no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.

## **Artículo 6.- Garantías personales.**

Las condiciones económicas y demás derechos reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a las empresas por el texto refundido del estatuto de los Trabajadores, y demás legislación General se respetarán en toda su integridad, así como las personales más beneficiosas vigentes en la actualidad.

## **Artículo 7. comisión Paritaria.**

Las organizaciones firmantes del presente convenio, conscientes de la importancia que para el buen clima de las relaciones sociales del sector tiene el establecer un cauce adecuado que facilite la correcta interpretación de lo acordado por las partes, convienen en constituir una comisión paritaria, compuesta por cuatro representantes empresariales y cuatro representantes de los trabajadores, con las siguientes funciones:

- 1.- interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.
- 2.- informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio
- 3.- La comisión paritaria se convocará mediante solicitud escrita y en el plazo de cinco días de alguna de las partes, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.
- 4.- De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un plazo no superior a treinta días naturales, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.
- 5.- Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría. Para poder establecer quórum, será preciso la mitad más uno de los componentes de la comisión paritaria.
- 6.- Si de acuerdo con lo establecido en el punto 2, la comisión paritaria ha de pronunciarse las partes afectadas se comprometen a no iniciar ningún tipo de actuación judicial, hasta realizado el referido pronunciamiento.
- 7.- Ambas partes expresan su aceptación del protocolo de condiciones que deberán cumplir las empresas de sector de la industria de la panadería que contraten con la Administración Autonómica de Castilla y León, firmado en Valladolid por la junta de Castilla y León, las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. y las



organizaciones empresariales del sector en cada una de las nueve provincias.

8.- Asimismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente, entre otras la intervención, en los términos recogidos en los artículos 41 y 82.3 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en este convenio.

9.- Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos Laborales de Castilla y León.

10.- en aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

- Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo durante el periodo de consulta y, en su caso, tras el sometimiento de las mismas a la comisión del convenio como establece el Art. 82.3 del Texto Refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, sin que haya alcanzado acuerdo se someterán a los procedimientos previstos en el Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de Solución Autonómica de conflictos Laborales de Castilla y León.

## **CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO.**

---

### **Artículo 8.- Jornada laboral.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales, repartidas de lunes a domingo.

El inicio de la jornada laboral será negociable por las empresas y respecto de sus trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la legislación vigente al respecto.

### **Artículo 9.- Trabajos en domingos.**

Mediante acuerdo expreso adoptado entre la dirección de la empresa y los representantes sindicales, si los hubiese, o en su defecto con la propia plantilla de cada centro de trabajo se determinará el personal de la plantilla de la empresa que se precisen para garantizar la producción necesaria y suficiente de pan en cada domingo.

### **Artículo 10.- Descanso semanal.**

El personal que preste servicios en un domingo tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio interrumpido, que disfrutará necesariamente en los días de la semana siguiente al domingo realmente



trabajado.

## **Artículo 11.- Horas extraordinarias.**

Se establece su total voluntariedad. Se podrá realizar, dentro de los límites del Artículo 35 del estatuto de los Trabajadores, las necesarias por periodos o pedidos punta de producción. Será preciso acuerdo entre empresa y el trabajador o la trabajadora para que éstas sean remuneradas o compensadas por tiempo de descanso retribuido, siendo en ambos casos su compensación incrementada con el 50% sobre la hora ordinaria.

## **Artículo 12.- Vacaciones.**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio disfrutarán de 26 días laborables de vacaciones anuales, cualquiera que sea su categoría profesional.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Lo regulado en este artículo estará siempre a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, debiendo adaptarse a la misma en función de las modificaciones que se lleven a cabo.

## **Artículo 13.- licencias.**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a las licencias por tiempo y motivaciones que a continuación se detallan, previo aviso y justificación y con la percepción de su salario real, estando siempre reguladas según lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, debiendo adaptarse a la misma en función de las modificaciones que se lleven a cabo:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días por nacimiento o adopción de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se podrán ampliar a dos días más, si los hechos suceden en otra provincia distinta a la del lugar de trabajo.
- c) 1 día por traslado de vivienda.



d) el tiempo indispensable para asistir a exámenes oficiales.

e) el tiempo indispensable para asistir al cumplimiento de un deber público.

f) el tiempo indispensable para asistir a consulta médica con justificante expedido por el facultativo de la Seguridad Social.

g) Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

h) 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.

i) 2 días por asuntos propios, sin justificación, previa comunicación a la empresa, con una antelación de 4 días y siempre que no coincida en el tiempo con el permiso que haya solicitado otro trabajador por asuntos propios.

Los dos días mencionados no se acumularán al periodo de vacaciones.

j) Los permisos relacionados en el presente artículo del convenio se extenderán a las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado expedido por el registro que al efecto tenga la administración.

k) 2 días por intervención quirúrgica de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad sin hospitalización, pero que requiera reposo domiciliario.

Se podrán ampliar a dos días más, si los hechos suceden en otra provincia distinta a la del lugar de trabajo.

l) en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con el acuerdo al que se llegue con la empresa.

m) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. no obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

n) Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.



## **Artículo 14.- Excedencias.**

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También se tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, quien para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diferente diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Lo regulado en este artículo estará siempre a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, debiendo adaptarse a la misma en función de las modificaciones que se lleven a cabo.

## **CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS.**

---

### **Artículo 15.- Retribuciones.**

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

El salario base de aplicación a partir del 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del 2019 será el que figure en el Anexo I.

El salario base de aplicación a partir del 1 de enero de 2020 será el que resulte de incrementar el 2% al salario del año 2019, el cual se fija en el Anexo II.

El salario base de aplicación a partir del 1 de enero del año 2021 será el que resulte de incrementar el 2,5% al salario del año 2020, el cual se fija en el Anexo III.

El salario base de aplicación a partir del 1 de enero del año 2022 será el que resulte de incrementar el 2,5% al salario del año 2021, el cual se fija en el Anexo IV.



Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará cláusula alguna de revisión salarial.

Los atrasos surgidos por la aplicación del presente convenio, serán abonados a los trabajadores afectados dentro del mes siguiente a la publicación en el boletín oficial correspondiente.

### **Artículo 16.- Salario base.**

El salario base de cada una de las categorías profesionales del personal afectado por el convenio, será el que figura en la tabla salarial, que como anexo se une al texto del presente convenio.

### **Artículo 17.- Plus de trabajo en domingos o festivos.**

El trabajador o trabajadora que preste servicios laborales en domingo ó festivo percibirá un plus de 28 euros por domingo ó festivo trabajado, con independencia del descanso compensatorio que serán de un día en los dos semanas siguientes al domingo ó festivo trabajado.

Este plus tendrá la consideración de complemento salarial y cotizará a la Seguridad Social.

### **Artículo 18.- Plus de transporte.**

Para compensar los gastos derivados del transporte, se fija un plus diario, en la cuantía que figura en la tabla salarial. Se abonará por día realmente trabajado.

### **Artículo 19.- Plus de antigüedad consolidada.**

Las partes negociadoras acordaron, en su momento, la supresión, con efectos a 1 de enero de 1998, del complemento económico en razón de los años que el trabajador o la trabajadora lleva vinculado a la empresa.

No obstante, los que hasta esa fecha cobraban este complemento, percibirán un plus de antigüedad consolidada equivalente a la cantidad que a 31 de diciembre de 1997 vinieran percibiendo, añadiéndose la parte proporcional del bienio o quinquenio que se estuviera generando hasta el 31 de diciembre de 1997.

Dicho plus de antigüedad se abonará también en las gratificaciones extraordinarias, no siendo compensable ni absorbible por incrementos salariales establecidos en el presente convenio.

### **Artículo 20.- Gratificaciones extraordinarias.**

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias en los meses de julio, diciembre y festividad de San Honorato (16 de mayo, patrono de la industria), equivalente cada una de ellas a salario base y antigüedad y por treinta días.

Previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores se podrá prorratear mensualmente el importe de cada una



de las gratificaciones extraordinarias mencionadas.

### **Artículo 21.- Doblas.**

La compensación, bien económica, bien en descanso, por las doblas realizadas, se negociará en el seno de cada empresa.

Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero, si se doblara, se pagarán a razón de 30 euros cada una de ellas.

### **Artículo 22.- Incapacidad temporal.**

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán el 100% de sus retribuciones desde el primer día.

En bajas por enfermedad común o accidente no laboral y a partir del vigésimo quinto (25º) día de la baja, los trabajadores percibirán el 90% de su salario mensual.

### **Artículo 23.- Póliza de accidentes de trabajo.**

Las empresas se comprometen a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que garantice al personal una indemnización de 10.000 euros en caso de fallecimiento, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y de 15.000 euros por incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

## **CAPÍTULO IV.- DISPOSICIONES ADICIONALES.**

---

### **Artículo 24.- Jubilación anticipada.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 25.- Jubilación parcial.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 26.- Derechos sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente al respecto.



## **Artículo 27.- Contrato eventual.**

Se fija en doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a los que se refiere el artículo 15-b, del texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores. Se fija una indemnización de conclusión de doce días de salario por año trabajado.

## **Artículo 28.- Seguridad, y salud en el trabajo.**

En la realización de su actividad, el trabajador tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. como medida de asistencia inmediata, la empresa proveerá de un botiquín de primeros auxilios, revisado y completo, así como lista de números de teléfonos visibles de puesto de socorro.

Protección de la maternidad.

1.- La evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.- cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios médicos del instituto nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del



contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) Texto Refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4.- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.».

### **Artículo 29.- Toxicidad.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 30.- Vigilancia de la salud.**

Periódicamente los trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo para ello el empresario concertara con un Servicio de Prevención Propio o Ajeno la vigilancia de la salud de los trabajadores/as. Su resultado o copia será entregado al trabajador/a

## **CAPÍTULO V.- FALTAS Y SANCIONES.**

---

### **Artículo 31.- Faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) no notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) el abandono del servicio sin causa justificada aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material, de vehículos, maquinaria o los géneros de la empresa.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.



- f) no atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- g) no comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada o sin la debida autorización.
- i) Las discusiones agresivas con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

### **Artículo 32.- Faltas graves.**

Se califican como faltas graves las siguientes:

- a) más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) no comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Agencia Tributaria. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o fuese reiterada, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro 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.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios de herramientas de la empresa.
- j) Descuido importante en la conservación del vehículo, maquinaria, géneros o material de la empresa.
- k) La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

### **Artículo 33.- Faltas muy graves.**

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:



- a) más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) el fraude, deslealtad o abuso de confianza de 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 un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.  
Falta notoria de respeto o consideración al público.
- g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños datos de reserva obligada.
- h) Realización de actividades que impliquen competencia a la empresa.  
Igualmente, la prestación de servicios por cuenta propia o para una segunda empresa sin el cumplimiento de la obligación de alta en el correspondiente régimen de la seguridad social para esta segunda actividad.
- i) Los malos tratos verbales o físicos, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares.
- j) Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y podrán ser sancionados como falta leve, grave o muy grave de acuerdo a la gravedad de los hechos.
- k) causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.

## **Artículo 34.- Régimen de sanciones.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Sanciones.

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



a) Por faltas leves:

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación por escrito.
- 3.- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.

b) Por faltas graves:

- 1.- Traslado del puesto de trabajo.
- 2.- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- 2.- Despido.

### **Artículo 35.- Prescripción.**

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 la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES FINALES.**

---

### **Artículo 36.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación y práctica serán considerados globalmente, en cómputo anual, con todos sus devengos y dentro de todos sus conceptos.

### **Artículo 37.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.**

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores dicha inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quien informará previamente a la comisión paritaria del convenio. cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en las empresas dichas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. en las



empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación para la negociación, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, éste determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

Dicho acuerdo deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo, comunicándose así mismo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberá recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León (ASACL), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 38. legislación supletoria.**

En todo lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, así como las demás disposiciones legales complementarias o que pudieran aprobarse durante la vigencia del convenio.

## **Artículo 39.- Niveles salariales.**

Las diferentes categorías profesionales existentes en el sector se agrupan a efectos retributivos en los siguientes niveles:

- nivel I: encargado/a.
- nivel II: Repartidor/a, oficial de mesa, oficial de masa, oficial pala, oficial administrativo.
- nivel III: Ayudante, vendedor/a pan despacho, mayordomo/a, limpiador/a, auxiliar administrativo.



### **ANEXO I.- Tabla salarial 2017-2018-2019.**

---

<b>NIVEL</b>	<b>SALARIO BASE DÍA</b>	<b>PLUSES DIARIOS</b>	<b>CÓMPUTO ANUAL</b>
I	28,45	4,36	14.196,07
II	27,71	4,36	13.859,37
III	26,76	4,36	13.427,12

### **ANEXO II.- Tabla salarial 2020.**

---

<b>NIVEL</b>	<b>SALARIO BASE DÍA</b>	<b>PLUSES DIARIOS</b>	<b>CÓMPUTO ANUAL</b>
I	29,02	4,36	14.455,42
II	28,26	4,36	14.109,62
III	27,30	4,36	13.672,82

### **ANEXO III.- Tabla salarial 2021.**

---

<b>NIVEL</b>	<b>SALARIO BASE DÍA</b>	<b>PLUSES DIARIOS</b>	<b>CÓMPUTO ANUAL</b>
I	29,75	4,36	14.787,57
II	28,97	4,36	14.432,67
III	27,98	4,36	13.982,22

### **ANEXO IV.- Tabla salarial 2022.**

---

<b>NIVEL</b>	<b>SALARIO BASE DÍA</b>	<b>PLUSES DIARIOS</b>	<b>CÓMPUTO ANUAL</b>
I	30,49	4,36	15.124,27
II	29,69	4,36	14.760,27
III	28,68	4,36	14.300,72

El cómputo anual del salario se obtiene multiplicando el salario base por 455 días y añadiéndole el resultado de multiplicar por 287 días el importe de los pluses.

### **Tablas salariales**

---





I	29,75	4,36	14.787,57	
II	28,97	4,36	14.432,67	
III	27,98	4,36	13.982,22	
ANEXO IV.- TABLA SALARIAL 2022				
NIVEL	SALARIO BASE DÍA	PLUSES DIARIOS	CÓMPUTO ANUAL	
I	30,49	4,36	15.124,27	
II	29,69	4,36	14.760,27	
III	28,68	4,36	14.300,72	
El cómputo anual del salario se obtiene multiplicando el salario base por	455	días y añadiéndole el resultado de multiplicar por	287	días el importe de los pluses