

Convenio Colectivo Industria de Panadería de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20000935011981	ACTUALIZACIÓN	2025/02/13
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 29 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-panaderia-de-guipuzcoa/		

Resumen

Convenio Colectivo Industria De Panadería. Última actualización a: 13-02-2025 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOG 29 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOG 180 – Miércoles, a 18 de septiembre de 2024)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Industria de Panadería de Gipuzkoa de 2023-2025 (código 20000935011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 19 de marzo de 2024, se suscribió el convenio citado por la Federación Mercantil de Gipuzkoa-Aguipán y Adegí, en representación de las empresas, y por los sindicatos ELA y CCOO, en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 10 de abril de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 11 de septiembre de 2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,



Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 12 de septiembre de 2024.-El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (6621)

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE GIPUZKOA 2023 - 2025

CAPÍTULO I ÁMBITO

Artículo 1.º Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas ubicadas en la provincia de Gipuzkoa y dedicadas a la fabricación y venta de pan, cualquiera que sea el formato y denominación de éste, su composición, presentación y procedimiento de fabricación.

Artículo 2.º Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo para aquellos artículos en los que se determine expresamente una vigencia distinta. Quedará automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que el presente Convenio Colectivo se mantendrá ultraactivo de manera indefinida hasta que se suscriba por ambas partes uno que lo sustituya.

Artículo 3.º Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras concedidas en este Convenio inciden sobre los costos de fabricación, distribución y venta de pan.

Las mejoras concedidas en este Convenio podrán ser absorbidas por aumentos legislados posteriormente y sustituirán a las condiciones ya existentes, que no las superen, consideradas en el conjunto, a excepción de los conceptos no absorbibles ni compensables especificados en el presente Convenio.

Las mejoras económicas que disfruten las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio, por contrato, pacto, etc., mantendrán «ad personam», en tanto en cuanto superen en su conjunto lo estipulado en este Convenio.

CAPÍTULO II

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 4.º Clasificación y definición de funciones de las categorías profesionales.

– Jefe/a de fabricación: Es la persona que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente la buena marcha de la fabricación en general, encargándose de la buena marcha de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal, siendo el/la único/a que puede disponer su distribución mientras la fábrica esté en movimiento. Este cargo será de libre elección.

– Jefe/a de Oficina y Contabilidad: Es la persona empleada provista o no de poder, 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 adecuado desenvolvimiento del negocio.

– Oficial administrativo/a: Es la persona empleada con un servicio a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin otras personas empleadas a sus órdenes, y que realiza las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni fianza, transcripción en libros de cuentas corrientes, Diario, mayor y correspondencias, facturas y cálculo de las mismas, estadísticas, partes, etc.

Será Oficial administrativo/a de 2.ª quien lleve cinco años en la categoría de auxiliar. Las vacantes que se produzcan por este ascenso serán obligatoriamente cubiertas en cadena.

– Auxiliar de oficina: Se considera como tal a la persona empleada que realice funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

– Encargado/a: Será responsable del trabajo a él/ella encomendado/a, distribuirá adecuadamente las personas trabajadoras, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir una 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/a la mayordomo/a o mayordomos/as encargados/as de la distribución del pan en el interior de la tahona.

Siempre que en un establecimiento esté trabajando más de una persona, necesariamente una de ellas tendrá que ostentar la categoría encargado/a.

- Ayudante de encargado/a: Es la persona trabajadora que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de personal obrero sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente al personal a sus órdenes.

- Hornero/a, Oficial de pala: Verificará las funciones inherentes a la cocción, comenzando por las de puesta a punto de horno para el horneamiento del pan, la realización de éste, cuidar los útiles necesarios para la labor hornera, así como el funcionamiento de las calderas de vapor y cometidos similares.

- Amasador/a: Es la persona operaria encargada de efectuar los trabajos de amasado siguiendo las instrucciones del Jefe/a de fabricación en cuanto a cantidades, temperaturas, 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 la harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etc.

- Oficial de masa: Es la persona trabajadora que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levaduras, cuidando, asimismo, de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí misma o encargando la verifiquen ayudantes o aprendices, bajo su vigilancia.

- Mecánico/a: Es la persona operaria clasificada como Oficial en la industria siderometalúrgica en sus tres categorías de primera, segunda y tercera.

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

- Jefe/a de taller mecánico: Es la persona que con mando directo sobre el los/as mecánicos/as 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.

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

- Almacenero/a de tercera. Persona sin cualificación que tiene encomendadas, entre otras, labores de carga y descarga de mercancías, distribuirlas convenientemente, detectar necesidades de aprovisionamiento y preparar el picking diario, de acuerdo a unos trabajos ya planificados desde logística y colaborar apoyando al resto del personal. Asimismo, se ocupa de dar entrada a las materias primas y otras mercancías y de registrarlas.

- Almacenero/a de segunda: Persona que, además de las labores del Almacenero/a de tercera, se ocupa del registro y fichero de existencias y materiales en el almacén, siguiendo instrucciones del Jefe/a de Sección, esta persona necesita tener una formación, ciclo formativo grado medio o formación continua en procedimientos administrativos de almacén y ofimática o varios años de experiencia en el puesto anterior dominando el manejo de programas informáticos.

- Almacenero/a de primera: Persona que, además de las funciones del Almacenero/a de segunda, realiza otras de coordinación de personas y equipos.

En empresas que trabajen a 2 o más turnos, asume la responsabilidad para un turno de lo que pase en la sección, reportando al mando superior.

- Chófer repartidor/a: Es la que, utilizando vehículos de cualquier clase, distribuye el pan y otros productos de la industria desde el lugar de fabricación a las sucursales y despachos, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

- 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.

- Personal de limpieza: Es quien se ocupa del aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

Artículo 5.º Ritmos de producción.

En los casos en que las empresas modifiquen el trabajo productivo de las máquinas, deberán informar de dichos cambios a los/las representantes de las personas trabajadoras, realizando un informe en el plazo de 48 horas de antelación.

Artículo 6.º Vacantes.

No podrán existir puestos vacantes y los que se produzcan serán cubiertos por el personal de la plantilla, teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría inferior, salvo que demuestre la empresa la incapacidad de del/de la obrero/a para el mismo, en cuyo caso correrá el orden siguiente; y en caso de que ninguno/a de ellos/as reuniese las condiciones necesarias, podrá la empresa nombrar a uno/a de fuera.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES Y GRATIFICACIONES



Artículo 7.º Salarios de Convenio.

Elaboración de las tablas salariales para 2023:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde el 1 de enero de 2023 (anexo II) se han elaborado de la siguiente manera:

-Actualización a 31 de diciembre de 2022, aplicando el aumento del IPC desde el 2015 al 2021 (11,2%) sobre la correspondiente retribución anualizada que figura en la Tabla con vigencia para 2015. Se adjuntan a modo de referencia y a título meramente informativo, las Tablas actualizadas para el año 2022 (anexo I).

-Incremento para el año 2023, aplicando el aumento del IPC del 2022 (5,7%) sobre la correspondiente retribución anualizada, tras la actualización de las Tablas de retribuciones mínimas a 31 de diciembre de 2022 referida en el párrafo anterior.

Tablas salariales para el 2024:

Para el año 2024 las Tablas Salariales existentes al 31-12-2023 se incrementarán porcentualmente en el equivalente al IPC del año 2023 (3,1%) (anexo III).

Tablas salariales para el 2025:

Para el año 2025 las Tablas Salariales existentes al 31-12-2024 se incrementarán porcentualmente en el equivalente al IPC del año 2024.

Artículo 8.º Salarios reales.

Para 2023:

Los salarios reales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras a 31-12-2022 se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2023 con la cantidad que resulte de la diferencia, en euros, que para cada categoría exista entre las tablas salariales del Convenio 2022 (que se adjuntan al presente convenio a título meramente informativo, como anexo I) y las que se fijan para el año 2023 según el artículo 7.

Para 2024:

Los salarios reales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras a 31-12-2023 se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2024 con la cantidad que resulte de la diferencia, en euros, que para cada categoría exista entre las tablas salariales del Convenio 2023 y las que se fijan para el año 2024 según el artículo 7.

Para 2025:

Los salarios reales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras a 31-12-2024 se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2025 con la cantidad que resulte de la diferencia, en euros, que para cada categoría exista entre las tablas salariales del Convenio 2024 y las que se fijan para el año 2025 según el artículo 7.



Artículo 9.º Antigüedad.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir en concepto de antigüedad las siguientes cantidades para el año 2024:

- A los 4 años de servicio: 10%.
- A los 9 años de servicio: 20%.
- A los 14 años de servicio: 30%.
- A los 19 años de servicio: 40%.
- A los 24 años de servicio: 50%.

Las partes acuerdan que, a partir de la publicación del presente convenio, los porcentajes anteriores se aplicarán sobre la cantidad de 751,85 euros, que las partes fijan como base para dicho cálculo.

Para el año 2025, dicha cifra de 751,85 euros que se fija como base para el cálculo, se actualizará con el IPC 2024, siempre que el citado IPC no supere el 3%, en cuyo caso, la actualización se realizará con ese 3%.

Para todas aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo en concepto de antigüedad, con carácter previo a la firma del presente convenio, una cuantía superior a la establecida para cada uno de los años de servicio recogidos anteriormente, conservarán su importe, siendo éste objeto de compensación o absorción conforme a las diferentes actualizaciones previstas.

Dicho incremento no será absorbido ni compensado por otros conceptos.

Su aplicación tendrá derecho desde el primer día del mes en que se produzca la variación en la antigüedad.

El presente artículo tendrá efectos a partir de la publicación del convenio, sin efecto retroactivo.

El presente artículo no será de aplicación para aquellas empresas que tuviera implantado un método de retribución de la antigüedad o concepto análogo, diferente al recogido en el presente artículo, conservando dichas empresas su propio sistema.

Artículo 10.º Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Navidad, julio y San Honorato, se abonarán a razón de una mensualidad del salario Tabla, más antigüedad. Las fechas de abono serán el 15 de diciembre, 15 de julio y 15 de mayo respectivamente.

Artículo 11.º Plus de distancia.

-Obradores/as: Los/as productores/as afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir dicho plus a razón del importe del medio de locomoción normal de dos viajes de ida y uno de vuelta, sin absorción ni compensación.



-Personal dependiente: El personal dependiente que tenga su domicilio a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población de donde esté el centro de trabajo, se le abonará en el medio de locomoción normal, el importe de cuatro viajes, siempre que la jornada sea partida.

Caso de que la empresa pusiera algún vehículo al servicio de los/las productores/as, no procederá el abono de dicho plus.

Una vez establecido el plus de distancia en la contratación inicial, la cantidad resultante no sufrirá incremento ni disminución alguna por posteriores modificaciones del domicilio de la persona trabajadora, salvo que la distancia aumente a causa de un cambio del centro de trabajo por decisión de la empresa, en cuyo caso se estará al plus que resulte de la aplicación de los dos primeros párrafos de este artículo.

Artículo 12.º Plus de elaboración.

Para todos los años de vigencia del convenio, desde el 1-1-2023 hasta el 31-12-2025 se fija en 0,00283 euros por pieza de pan de peso neto de 300 gramos, cantidad vigente al 01-01-2023.

Su importe será distribuido mensualmente, por partes iguales, entre todo el personal de la plantilla de la empresa dedicada a la elaboración, distribución, reparto, administración y venta de pan.

Artículo 13.º Quebranto de moneda.

Toda la dependencia que desempeñe su labor en un despacho percibirá, durante todo el período de vigencia del presente convenio colectivo, desde el 1-1-2023 hasta el 31-12-2025, por quebranto de moneda una prima de 0,81 euros por día trabajado, a todos los efectos (pagas, vacaciones, etc.), sin absorción ni compensación.

Artículo 14.º Retribución en especie.

Todas las personas trabajadoras percibirán un kilo de pan por día natural, es decir, 365 kilogramos al año.

Artículo 15.º Primas.

Desde el 1-1-2023 hasta el 31-12-2025, el/la repartidor/a chófer que realice funciones complementarias de administración (confección de facturas, cálculo de importe, cobros, etc.), tendrá una prima de 0,4428 euros por día trabajado a todos los efectos (pagas, vacaciones, etc.).

Maestro/a encargado/a y encargado/a de reparto, cuando dirigen el trabajo en empresas de más de 15 personas trabajadoras: 1,3646 euros.

Ayudante de encargado/a y ayudante de encargado/a de reparto: 0,9738 euros.



Artículo 16.º Plus de entrada.

Toda persona trabajadora que por necesidades de la producción tenga que iniciar su jornada de trabajo antes de las 4 de la mañana, percibirá durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, es decir, desde el 1-1-2023 hasta el 31-12-2025, por este concepto un plus de 3,5607 euros por cada hora que se adelante el horario de entrada.

Artículo 17.º Plus nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Las personas trabajadoras que trabajen a turnos, y que realicen trabajos en el citado horario, disfrutarán de un complemento de remuneración denominado «Plus de trabajo nocturno», del 20% de la «Tabla Salarial – Mes» anexa al presente convenio por hora trabajada en periodo nocturno.

El presente artículo no será de aplicación a las empresas que ya cuenten con un plus análogo que retribuya el trabajo nocturno.

Asimismo, no será compatible la percepción de este concepto con el cobro del plus de entrada del artículo 16.º, de modo que ninguna persona trabajadora pueda cobrar dichos dos conceptos simultáneamente.

El complemento regulado en este artículo será de aplicación a partir de la publicación del Convenio Colectivo, y no tendrá efectos retroactivos.

-El salario hora se calcula de la siguiente manera: salario recogido en la «Tabla Salarial – Mes» anexa al presente convenio, multiplicado por 12 meses y dividido entre la jornada anual máxima 1.728. Por tanto, el plus se calcularía, aplicando el 20% al salario hora calculada de conformidad a lo anterior.

Artículo 18.º Trabajo en domingos y festivos.

El trabajo para la realización de pan en domingos y festivos tiene carácter extraordinario y es voluntario para las personas trabajadoras afectadas por este convenio.

Para la realización de estos trabajos se acuerda:

a) En cada empresa se podrán realizar acuerdos entre las personas trabajadoras y la empresa para realizar el pan en domingos y festivos.

b) Para las empresas que no tengan acuerdos se establecen las siguientes premisas:

1.º La empresa establecerá anualmente, antes del uno de enero de cada año un calendario de festivos y domingos y lo propondrá a las personas trabajadoras.

2.º Las personas trabajadoras voluntariamente aceptarán o rechazarán formar parte de la lista de personas trabajadoras que realicen dicho trabajo según el calendario propuesto. Cuando el número de personas trabajadoras voluntarias no cubra el número de puestos necesarios para garantizar la producción durante esos

días, la empresa deberá cubrirlos con nuevas contrataciones.

3.º Una vez aceptado, la persona trabajadora quedará obligada a realizar el calendario de domingos y festivos propuesto y en cada empresa se efectuará de forma rotativa entre aquellas personas trabajadoras que hayan optado por este sistema. Esta obligatoriedad tendrá una vigencia de hasta el 31 de diciembre de cada año. Pasada dicha fecha quedará libre del compromiso adquirido automáticamente, salvo que haya aceptado estar en la lista de personas trabajadoras voluntarias del año entrante.

4.º Cuando una persona trabajadora que voluntariamente se haya comprometido con el calendario de domingos y festivos propuesto, no pueda acudir a trabajar por motivos justificados (incapacidad temporal, permisos legales), para resolver esta situación excepcional, la empresa cubrirá la vacante que se produce acudiendo primeramente al resto de las personas trabajadoras voluntarias y en segundo lugar a la contratación de eventuales. En el caso de que a través de este sistema no se pudiera cubrir, excepcionalmente, podrá solicitar que lo cubra alguno del resto de las personas trabajadoras en plantilla, el cual estará obligado a ello. Esta opción la ejercerá la empresa de manera rotatoria entre las personas trabajadoras que puedan ocupar estas vacantes, no pudiendo trabajar más de 2 domingos o festivos al mes.

Esta opción deberá ejercerse con una comunicación de al menos 48 horas de antelación. Se excluirán las bajas previstas de larga duración que deberán cubrirse con voluntarios/as o personal contratado al efecto.

En compensación de este trabajo extraordinario y voluntario la persona trabajadora percibirá, durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, es decir, desde 1-1-2023 hasta el 31-12-2025 la cantidad de 12,4232 euros por hora trabajada, además de un día de descanso si la jornada es de hasta siete horas y media; un día y medio si es de siete horas y media a 10 horas y media.

El descanso se efectuará de manera continuada en el período que transcurra de turno a turno pudiendo, previo pacto, acumular los descansos compensatorios.

5.º Se excluirán las bajas de larga duración, así como la sustitución de personas trabajadoras que se encuentren de vacaciones o ausencias previstas con antelación suficiente en calendario laboral.

6.º La Comisión Mixta permanente del Convenio resolverá los problemas que surjan de la aplicación de este artículo.

Artículo 19.º Trabajos en domingos del personal de servicios complementarios.

El personal de servicios complementarios que por necesidades del servicio deba trabajar en domingos y festivos, percibirá en compensación el abono de un 75% sobre el valor de cada hora de trabajo, sin perjuicio del descanso semanal compensatorio, debiéndose abonar un mínimo de cuatro horas aun cuando no se hayan alcanzado tal número.

Artículo 20.º Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1.º) Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero. Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo. Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º) Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º) serán compensadas por tiempo de descanso.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c).

4.º) La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos entre la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección de ésta, que regularán las siguientes materias:

- a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.
- b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.
- c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.
- d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el segundo párrafo del apartado 3.º de este artículo.

5.º) La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la empresa o por la Representación Legal de las personas trabajadoras en la misma, estando la otra parte



obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancia que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4.ºc), cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el Preco, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6.º) En cualquier caso, los/las Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los/las Delegados/as sindicales, en su caso, serán informados/as mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Artículo 21.º Incapacidad temporal.

Los/as productores/as que se encuentren en situación de I.T. derivada de enfermedad común, o enfermedad profesional y que sean hospitalizados/as, percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones desde el día siguiente al ingreso en el centro sanitario, hasta un período máximo de doce meses.

Las personas trabajadoras en situación de baja por accidente de trabajo o accidente «in itinere» percibirán, a partir del primer día de baja, el 100 por 100 de sus retribuciones.

En las situaciones de I.T. por enfermedad común, los/as productores/as percibirán desde el día 6 al 20 inclusive, el 75% de su salario base regulador. Del día 21 al 90 inclusive, el 90 por 100 de su salario base regulador y del 91 en adelante hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja, el 100 por 100 de su salario base regulador.

CAPÍTULO IV JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 22.º Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años 2023 y 2024 será de 1.728 horas para cada uno de los años de vigencia.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual para el año 2025 será de 1.726 horas.

El personal que realice jornada continuada tendrá derecho dentro de la misma, a 15 minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, aquellas empresas que tengan establecida una jornada igual o inferior a la indicada, por pacto individual o colectivo, continuarán manteniéndola en vigor.



Artículo 23.º Horario.

El horario de iniciación de la jornada del personal de obrador dará comienzo a las cuatro de la mañana.

El personal de reparto no comenzará su jornada antes de las seis de la mañana.

El personal administrativo disfrutará los sábados de jornada continuada de cinco horas, con un turno de guardia por la tarde, si bien, y siempre que haya acuerdo entre las personas trabajadoras afectadas y las empresas, podrá eliminarse dicho turno de guardia.

El personal de mantenimiento no comenzará su jornada ordinaria antes de las seis de la mañana.

Los días 24 (Nochebuena) y 31 (Nochevieja) de diciembre, se acuerda que las personas trabajadoras finalicen su jornada a las 17:00.

Artículo 24.º Prohibición de fabricación y venta de pan.

Queda prohibida la fabricación y venta de pan en Gipuzkoa los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Artículo 25.º Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, de los que al menos 26 serán laborables y un día laborable más por cada tres años de servicios que pasen de 25, es decir, a partir de los 28 años de permanencia en la empresa.

Las vacaciones se pagarán a 30 días del salario real, que incluye: Salario base, pluses y primas que incidan en las vacaciones según el presente Convenio más antigüedad.

El abono de dicha retribución se efectuará el día anterior al comienzo del disfrute, salvo acuerdo en otro sentido.

Al principio de cada año y hasta el 15 de febrero, como máximo, se elaborará en cada empresa un calendario de vacaciones, quedando los meses de enero, febrero y marzo excluidos para el disfrute de las mismas, excepto petición expresa de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que no disfruten sus vacaciones anuales en el período estival, es decir, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, tendrán derecho a un día natural de vacaciones o a percibir una bolsa para las mismas de 95,03 euros para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, es decir, 2023, 2024, y 2025. La opción al día de vacaciones o los 95,03 euros, se ejercitará por la persona trabajadora.

El calendario será elaborado por las personas representantes de las personas trabajadoras (RLPT), de acuerdo con el siguiente criterio: las vacaciones se concederán por turnos y elección rotativa de año en año, de forma que quienes elijan sus vacaciones en primer lugar un año, serán los que elijan en último lugar el siguiente.

En aquellos supuestos en los que el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total

o parcialmente durante el año natural a que corresponde, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras tendrán, además de las vacaciones mencionadas, un día más que podrán añadirlo a sus vacaciones y que se reflejará en el calendario laboral de la empresa. En caso de no existir tal calendario este día adicional podrán disfrutarlo en cualquier fecha del año solicitándolo con una semana de antelación y siempre y cuando su disfrute no incida negativamente en el proceso productivo de la empresa.

Artículo 26.º Licencias.

Las personas trabajadoras, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo. Igualmente, con las mismas condiciones, las personas trabajadoras dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por enfermedad grave:

Cinco días de permiso retribuido en caso de enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Cuando la enfermedad grave la padezca el cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, así como los/as padres/madres que convivan con la persona trabajadora, el permiso podrá ampliarse dos días más de licencia no retribuida, que habrán de disfrutarse en su caso, los días siguientes inmediatamente posteriores al último día de licencia retribuida.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), la persona trabajadora tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

– Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos/as, y de 2 días naturales, si se refiere a padres/madres o hermanos/as que convivan con el trabajador, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso

sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

- Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquélla que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

c) Por muerte:

1.º) De cónyuge, pareja de hecho o hijos/as: 5 días naturales de licencia retribuida.

2.º) De padres/madres o hermanos/as: 2 días de licencia retribuida.

3.º) De nietos/as, abuelos/as, padres/madres políticos/as, hermanos/as o hijos/as políticos/as: 2 días de licencia retribuida.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, hijas, padres, madres o hermanos y hermanas, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio de la persona trabajadora.

En los casos c1), c2) y c3) (para los padres/madres políticas), si hubiese desplazamiento superior a 200 km e inferior a 500 km, la licencia se ampliará en 1 día natural y, si fuera superior a 500 km, la licencia se ampliará en 2 días naturales. Por su parte, en el caso c3) (para el resto de los familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 km, la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

d) Por matrimonio de padres/madres, hermanos/as o hijos/as: 1 día natural retribuido.

e) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia de la persona trabajadora a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres/madres que convivan con la persona trabajadora. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras, durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán

derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas inmediatamente posterior al permiso de nacimiento y cuidado menor de acuerdo con lo establecido en el siguiente apartado:

- 1.º) El personal con jornada semanal de 5 días tendrá derecho a disfrutar de 14 días de los considerados como laborables en el calendario de cada persona trabajadora.
- 2.º) El personal con jornada semanal de 6 días tendrá derecho a disfrutar de 18 días de los considerados como laborables en el calendario de cada persona trabajadora.
- 3.º) El personal con jornada semanal inferior será necesario para que se dé la acumulación el acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

La licencia de lactancia será incompatible con el disfrute del permiso de nacimiento y cuidado de menor a tiempo parcial.

h) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados d) y f) al compañero o compañera, así como a los hijos/hijas y padres/madres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro/a conviviente.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto del Estatuto de los Trabajadores.

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

j) Se concederán licencias no retribuidas por el tiempo indispensable, no superior en todo caso a tres meses, al objeto de realizar trámites encaminados a adopciones y/o acogimientos.

CAPÍTULO V EXCEDENCIAS

Artículo 27.º Excedencias.

Se reconoce a los/as productores/as de la industria, con un año de permanencia en una misma empresa, el derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, sin la pérdida de ninguno de los derechos adquiridos, siempre que no sea para trabajar en empresas del mismo ramo, en la provincia. El ingreso, en caso de solicitarlo, se efectuará al producirse la primera vacante en su categoría profesional y dentro de la misma empresa.

Se establece asimismo una excedencia para aquellas personas trabajadoras que la soliciten por razones de estudios, tanto de Formación reglada como ocupacional en centros oficiales o debidamente reconocidos. La duración mínima de la excedencia será de 6 meses y como máximo de 2 años. El reingreso será automático en su puesto de trabajo u otro similar.

Se establece una excedencia especial para aquellas personas trabajadoras que vayan a ocupar cargos públicos y sindicales de cualquier ámbito, por el tiempo que duren los mismos, con reingreso automático. Dicho reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

El personal que por motivo de maternidad solicite excedencia no superior a dos años de duración, tendrá derecho al reingreso automático a su puesto de trabajo y otro similar. Dicho reingreso deberá ser solicitado un mes antes de finalizar la excedencia.

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN

Artículo 28.º Periodo de prueba.

La admisión de personal se considerará provisional durante el periodo de prueba, variable según la índole de la labor de cada persona trabajadora haya de realizar y que en ningún caso podrá exceder de:

- Personal técnico: 6 meses.
- Personal administrativo: 2 meses.
- Personal obrero y de servicios no cualificados: 1 mes.

Artículo 29.º Contratos por circunstancias de la producción.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos por el incremento ocasional e imprevisible y por las oscilaciones



que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración máxima de estos contratos será hasta un año, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos por circunstancias de la producción a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que, para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 30.º Empresas de Trabajo Temporal.

Las personas trabajadoras pertenecientes a Empresas de Trabajo Temporal, cuando su destino sea cualquier empresa afectada por este Convenio, tendrán los mismos derechos que los contemplados en este Convenio para las personas trabajadoras del sector. Asimismo, las empresas usuarias deberán solicitar a las Empresas de Trabajo Temporal que hagan constar en los contratos de puesta a disposición esta circunstancia.

CAPÍTULO VII

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 31.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a las personas trabajadoras por este convenio colectivo se deberán llevar a cabo por las empresas siguiendo el procedimiento del artículo 39 del presente Convenio Colectivo, relativo a la «inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.»

CAPÍTULO VIII

VARIOS

Artículo 32.º Revisión médica.

Toda persona trabajadora que sea contratada por primera vez deberá ser sometida a una revisión médica que incluya:

- Revisión general.
- Radiografía de tórax.
- Análisis inmunológicos.
- Espirometría.
- Pruebas alérgicas standard.

Las personas trabajadoras ya contratadas serán sometidas a una revisión médica anual que incluya:

- Revisión general.
- Espirometría.

Estas revisiones serán efectuadas por cuenta de la empresa en las instituciones sanitarias adecuadas.

Artículo 33.º Seguridad y salud laboral.

En todas las empresas se mantendrán las mejores condiciones de instalación, ventilación, acondicionamiento y protección de maquinaria, con las máximas seguridades para la persona trabajadora, así como cuartos de aseo y duchas suficientes para todo el personal y un cuarto vestuario en debidas condiciones de higiene y comodidad y un armario individual para guardar las prendas y sillas y bancos para vestirse y desvestirse.

Las empresas consultarán con las personas trabajadoras o con la representación legal de las mismas, si existiera, antes de contratar o renovar los servicios de una Mutua Profesional de Accidentes de Trabajo al objeto de tener en debida consideración la opinión de los mismos.

- Ropas de trabajo:

Las empresas quedan obligadas a facilitar dos juegos de ropa habitual durante el año para el trabajo y del calzado, anual, apropiado para el desarrollo de cada función.

- Botiquín:

En los centros de trabajo deberá haber necesariamente un equipo completo de botiquín, que aparte de las cosas típicas, como la mercromina, agua oxigenada, vendas, etc., deberá contener obligatoriamente unidades de adrenalina, corticoides y broncodilatadores.

- Normas de aplicación - Inspección y Control:

La seguridad y salud laboral se regulará por lo que establece la vigente Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de aplicación.

Así mismo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la C.A.P.V. (Boletín Oficial de Gipuzkoa 27-01-98).

Artículo 34.º Seguro accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio vienen obligadas a suscribir una póliza de seguro para sus personas trabajadoras, que cubra las siguientes contingencias:

- Muerte o incapacidad permanente absoluta o total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 17.882,50 euros.
- Muerte por accidente de circulación ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 17.882,50 euros.
- Muerte natural por cualquier causa, excluido el accidente de trabajo, ocurrida con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 4.220,50 euros.
- Invalidez permanente absoluta o total por cualquier causa, excluido el accidente de trabajo y enfermedad profesional, cuya causa sea posterior a la entrada en vigor de este artículo: 4.220,50 euros.

La póliza será abonada al 100% por la empresa.

Las empresas con seguro de accidentes suscrito en iguales o superiores condiciones, continuarán con los mismos.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquella con la cual la persona trabajadora mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo, la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

Las empresas que no hayan realizado el contrato de seguro de accidentes, serán responsables de las indemnizaciones que les pudieran corresponder a las personas trabajadoras, estando asegurados/as, siendo las cuantías las señaladas anteriormente.

El presente artículo entró en vigor el 30 de septiembre de 2008.

CAPÍTULO IX GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 35.º Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.

Se fijan para delegados/as de personal y miembros del comité, las siguientes horas retribuidas, justificadas, por escrito, para el desarrollo de la acción sindical:



Empresas de 6 a 30 personas trabajadoras: 20 horas mensuales.

Empresas de 31 en adelante: 30 horas mensuales.

Salvo casos de fuerza mayor, la justificación deberá presentarse en la empresa, con 24 horas de antelación. Asimismo, dicha justificación deberá extenderse con las garantías suficientes.

Los/as delegados/as de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán de las siguientes garantías:

- * Utilizar el tablón de anuncios.
- * Que les sean facilitados locales de reunión dentro de la empresa.
- * Ser notificados/as con antelación de medidas disciplinarias.
- * Ser informados/as de cuantas medidas afecten a las personas trabajadoras como:
 - Reestructuración de plantilla, traslados de empresas e introducción de nuevos métodos de trabajo.
 - Ser informado/a semestralmente sobre la marcha y situación de la empresa.

Artículo 36.º Secciones sindicales.

En aquellas empresas o centros de trabajo de más de 25 personas trabajadoras, las afiliadas a una Central Sindical legalmente reconocida, podrán constituir una sección sindical de empresa, siempre y cuando tengan un mínimo del 15% de afiliación de la plantilla, disponiendo el/la delegado/a, en este supuesto, de 15 horas mensuales para sus funciones retribuidas.

Funciones:

- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical, recaudar las cotizaciones y no ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, siempre que con ello no se interrumpa el normal proceso de producción.
- Elegir delegados/as sindicales que representen a sus afiliados/as ante la parte empresarial.
- Ser informados/as de: Expedientes de regulación de empleo, traslados de empresa, nuevos métodos de trabajo, decisiones que afecten substancialmente a la organización del trabajo.

Para el disfrute de las horas concedidas en el presente apartado, será necesario, salvo en caso de fuerza mayor, la justificación presentada a la empresa con 24 horas como mínimo de antelación. Asimismo, dicha justificación deberá extenderse con las garantías suficientes.

CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37.º Faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación



de faltas y sanciones que a continuación se establecen.

– Graduación de faltas:

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período 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 trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los/las compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidentes, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los/as compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

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 período de treinta días.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a otra persona un/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma 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 y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores o superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro/a al trabajo, firmando o fichando por él/ella.



- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta 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) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor/a, salvo que haya sido absuelto/a de los mismos.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa, o revelar, a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes/as o a sus familiares, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.
- k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- 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 dentro de un



trimestre y hayan sido sancionadas.

o) La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona trabajadora en la empresa.

– Régimen de Sanciones:

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones.

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

La Empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar a seis meses después de la fecha de imposición.

– Sanciones:

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

– Prescripción:

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 38.º Carnet de conducir.

La retirada del carnet de conducir por sanción gubernativa no supondrá causa de despido del/a productor/a. En dichos supuestos las empresas optarán entre facilitar un nuevo puesto al productor/a afectado por la retirada

del carnet durante el tiempo que dure ésta y percibiendo el salario correspondiente al nuevo puesto, o suscribir un seguro que cubra la eventualidad de la retirada del carnet y que permita al productor/a afectado el percibir su salario durante ese tiempo.

Se excluye de este beneficio a los productores/as sancionados con la retirada del carnet cuando el motivo probado sea la toxicomanía o embriaguez.

CAPÍTULO XI

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 39.º Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

En consonancia con el artículo 82.3 del E.T. sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de las empresas se deberá de seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

1.º) Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de las personas trabajadoras.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los/as miembros del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2.º) En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, 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 fuera planteada en la Comisión paritaria.

3.º) En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de

sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

4.º) Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos – ORPRICCE, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras.

Artículo 40.º Comisión Mixta de Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta de Convenio integrada por 4 representantes de las personas trabajadoras firmantes de este Convenio y 4 representantes de la parte empresarial también firmantes de este Convenio, que tendrá por objeto el seguimiento, interpretación y/o aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio.

Las discrepancias producidas, en el seno de dicha Comisión, en las cuestiones que le sean atribuidas, incluidas las que pudieran derivarse de lo establecido en el artículo 42 del presente Convenio, serán solventadas por medio del Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril).

Sede de la Comisión: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa: C/Javier Barkaiztegi, 21, 20210 Donostia-San Sebastián.

Artículo 40 bis. Funciones de la Comisión Paritaria.

Con independencia de las funciones legalmente previstas, la Comisión Paritaria tendrá como funciones las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Intervención a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo e inaplicación de condiciones de trabajo en los términos previstos en el artículo 39 del convenio.
- El desarrollo de funciones de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia. En este caso deberán incorporarse a la Comisión Paritaria, la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigibles la concurrencia de los requisitos de legitimación prevista en el E.T para que los acuerdos de modificación tengan eficacia general.
- Cuando cualquiera de las partes así lo solicite, mediación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos (Preco) o ante el órgano judicial competente.
- Vigilancia del respeto de la igualdad de oportunidades.

Las discrepancias que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los



procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco).

Artículo 41.º Preco II.

Las partes firmantes de este Convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco II) deben ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, las partes firmantes de este Convenio se obligan a agotar un procedimiento de conciliación o de mediación de los previstos en el Preco II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía judicial respecto de toda clase de conflictos colectivos. E igualmente se comprometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al procedimiento de conciliación o mediación del Preco II que inicie la mayoría de una de las dos partes, requiriendo en cambio el inicio del procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambas.

Igualmente, se resolverán a través del Preco los conflictos individuales que versen sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo. Esta cláusula, de conformidad con lo dispuesto en el punto 6 del Acuerdo regulador del Preco, requerirá para su plena operatividad de un acuerdo específico de la Comisión Paritaria del Preco.

Artículo 42.º Legislación complementaria.

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las demás disposiciones legales vigentes, respetándose en todo caso aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengán disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

Disposición adicional primera.

La Mesa negociadora acuerda que la Comisión Mixta realizará los estudios pertinentes sobre formación profesional continua para que los acuerdos de dicha Comisión se incluyan en el presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente integrada, de una parte, por 6 representantes

sindicales firmantes de este Convenio: 3vocales por parte de ELA y 3 por parte de CC.OO; y de la otra parte firmante6 representantes de la patronal: 3 designados por Federación Mercantil de Gipuzkoa, y otros 3 de Adegí, que tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes firmantes de este convenio de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro/a miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

De manera específica se le encomienda que durante la vigencia del presente convenio colectivo (1-1-2023 hasta 31-12-2025) estudie el sistema de clasificación profesional incorporado en el Convenio al objeto de analizar y adecuar las categorías que en la actualidad de hecho puedan existir en grupos profesionales.

Asimismo, estudiará las situaciones derivadas de la contratación en el sector de empresas de servicio que pudieran afectar o incidir en una posible precariedad en las personas trabajadoras afectadas.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50% de cada una de las dos representaciones, y se adicionarán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. El domicilio de esta Comisión se fija en C/ Javier Barkaiztegi, 21, 20210 Donostia-San Sebastián.

Disposición adicional tercera. Contrato de relevo.

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a impulsar en las empresas del sector de la industria de la panadería, la jubilación parcial para aquellas personas trabajadoras que hayan cumplido los 60 años y puedan acceder al contrato de Relevo, en consonancia con la normativa legal que regula la materia.

Disposición transitoria.

Hasta que el Procedimiento de Resolución de conflictos (Preco II) no arbitre los instrumentos y medios necesarios para hacer frente a los procedimientos arbitrales que se le encomiendan por el presente Convenio, la Comisión Mixta Interpretativa adoptará las decisiones oportunas para cubrir esas carencias.

En todo caso, si se agotan los plazos señalados en los correspondientes artículos de este Convenio sin obtener Laudo Arbitral, las partes quedarán libres para adoptar las decisiones que estimen oportunas.

Disposición transitoria segunda. Aplazamiento del pago de atrasos.

Para las diferencias salariales que se produzcan para el año 2023 como consecuencia de la firma del presente convenio colectivo, se acuerda que el abono de las mismas se podrá llevar a cabo por las empresas afectadas hasta el 31 de diciembre de 2024.



ANEXO I.- TABLAS 2022

	Hilean Mes	Urteko ordainsaria Retribución anual
TEKNIKARIAK ETA ADMINISTRARIAK / TÉCNICOS/AS Y ADMVOS./AS		
Fabrikazio-burua / Jefe/a fabricación	1.736,08	26.041,15
Tailer mek. burua / Jefe/a taller mecánico	1.698,41	25.476,20
Bulegoko-burua / Jefe/a oficina	1.736,08	26.041,15
1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª	1.652,53	24.787,98
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	1.574,11	23.611,71
Laguntzailea / Auxiliar	1.470,88	22.063,14
BEHARGINAK / OPERARIOS/AS		
Arduraduna / Encargado/a	1.742,21	26.133,22
Pala/labezain ofiziala / Oficial pala/Hornero/a	1.742,21	26.133,22
Masagile ofiziala/Masagilea / Oficial masa/Amasador/a	1.687,03	25.305,39
Mahaiko ofizialaren laguntz./ezpez. / Oficial mesa/Ayud. encarg./espec.	1.667,05	25.005,82
Laguntzailea / Ayudante	1.636,15	24.542,28
1. mailako mekanikaria / Mecánico/a 1.ª	1.742,21	26.133,22
2. mailako mekanikaria / Mecánico/a 2.ª	1.687,03	25.305,39
3. mailako mekanikaria / Mecánico/a 3.ª	1.667,05	25.005,82
ZERBITZU OSAGARRIAK /SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
Gidaria / Chofer	1.742,84	26.142,56
Maiordomoa / Mayordomo/a	1.678,31	25.174,62
Garraiatzailea / Transportador/a	1.678,31	25.174,62
Banatzailea ½ / Repartidor/a ½	808,05	12.120,69
Garbiketako langileak ½/ Personal limpieza ½	796,03	11.940,38
1. mail. biltegitzaina / Almacenero/a 1.ª	1.742,21	26.133,22
2. mail. biltegitzaina / Almacenero/a 2.ª	1.687,03	25.305,39
3. mail. biltegitzaina / Almacenero/a 3.ª	1.667,05	25.005,82
KATEGORIA GUZTIAK /TODAS LAS CATEGORÍAS		
Saltzaileak / Vendedores/as	1.279,29	19.189,34

ANEXO II.- TABLAS 2023



	Hilean Mes	Urteko ordainsaria Retribución anual
TEKNIKARIAK ETA ADMINISTRARIAK / TÉCNICOS/AS Y ADMVOS./AS		
Fabrikazio-burua / Jefe/a fabricación	1.835,03	27.525,50
Tailer mek. Burua / Jefe/a taller mecánico	1.795,22	26.928,34
Bulegoko-burua / Jefe/a oficina	1.835,03	27.525,50
1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª	1.746,73	26.200,90
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	1.663,84	24.957,57
Laguntzailea / Auxiliar	1.554,72	23.320,74
BEHARGINAK / OPERARIOS/AS		
Arduraduna / Encargado/a	1.841,52	27.622,82
Pala/labezain ofiziala / Oficial pala/Hornero/a	1.841,52	27.622,82
Masagile ofiziala/Masagilea / Oficial masa/Amasador/a	1.783,19	26.747,80
Mahaiko ofizialaren laguntz./ezpez. / Oficial mesa/Ayud. encarg./espec.	1.762,08	26.431,15
Laguntzailea / Ayudante/a	1.729,41	25.941,20
1. mailako mekanikaria / Mecánico/a 1.ª	1.841,52	27.622,82
2. mailako mekanikaria / Mecánico/a 2.ª	1.783,19	26.747,80
3. mailako mekanikaria / Mecánico/a 3.ª	1.762,08	26.431,15
ZERBITZU OSAGARRIAK / SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
Gidaria / Chofer	1.842,18	27.632,69
Maiordomoa / Mayordomo/a	1.773,97	26.609,58
Garraiatzailea / Transportador/a	1.773,97	26.609,58
Banatzailea ½ / Repartidor/a ½	854,10	12.811,57
Garbiketako langileak ½ / Personal limpieza ½	841,40	12.620,98
1. mail. biltegzaina / Almacenero/a 1.ª	1.841,52	27.622,82
2. mail. biltegzaina / Almacenero/a 2.ª	1.783,19	26.747,80
3. mail. biltegzaina / Almacenero/a 3.ª	1.762,08	26.431,15
KATEGORIA GUZTIAK / TODAS LAS CATEGORÍAS		
Saltzaileak / Vendedores/as	1.352,21	20.283,13

ANEXO III.- TABLAS 2024



	Hilean Mes	Urteko ordainsaria Retribución anual
TEKNIKARIAK ETA ADMINISTRARIAK / TÉCNICOS/AS Y ADMVOS./AS		
Fabrikazio-burua / Jefe/a fabricación	1.891,92	28.378,79
Tailer mek. Burua / Jefe/a taller mecánico	1.850,87	27.763,12
Bulegoko-burua / Jefe/a oficina	1.891,92	28.378,79
1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª	1.800,87	27.013,12
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	1.715,42	25.731,26
Laguntzailea / Auxiliar	1.602,91	24.043,68
BEHARGINAK / OPERARIOS/AS		
Arduraduna / Encargado/a	1.898,61	28.479,12
Pala/labezain ofiziala / Oficial pala/Hornero/a	1.898,61	28.479,12
Masagile ofiziala/Masagilea / Oficial masa/Amasador/a	1.838,47	27.576,98
Mahaiko ofizialaren laguntz./ezpez. / Oficial mesa/Ayud. encarg./espec.	1.816,70	27.250,52
Laguntzailea / Ayudante	1.783,02	26.745,37
1. mailako mekanikaria / Mecánico/a 1.ª	1.898,61	28.479,12
2. mailako mekanikaria / Mecánico/a 2.ª	1.838,47	27.576,98
3. mailako mekanikaria / Mecánico/a 3.ª	1.816,70	27.250,52
ZERBITZU OSAGARRIAK /SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
Gidaria / Chofer	1.899,29	28.489,30
Maiordomoa / Mayordomo/a	1.828,96	27.434,47
Garraiatzailea / Transportador/a	1.828,96	27.434,47
Banatzzailea ½ / Repartidor/a ½	880,58	13.208,73
Garbiketako langileak ½/ Personal limpieza ½	867,48	13.012,23
1. mail. biltegi-zaina / Almacenero/a 1.ª	1.898,61	28.479,12
2. mail. biltegi-zaina / Almacenero/a 2.ª	1.838,47	27.576,98
3. mail. biltegi-zaina / Almacenero/a 3.ª	1.816,70	27.250,52
KATEGORIA GUZTIAK /TODAS LAS CATEGORÍAS		
Saltzaileak / Vendedores/as	1.394,13	20.911,91

ANEXO IV.- Valor Horas Extras

— Valor horas extras:

Categorías	€
Jefe/a fabricación	19,397
Jefe/a ofic. y contab.	19,397
Oficial Admtvo./a. 1. ^a	18,737
Oficial Admtvo./a. 2. ^a	17,782
Auxiliar	16,635
Encargado/a	19,397
Ayudante encargado/a	18,523
Hornero/a, oficial pala	19,397
Amasador/a	18,737
Oficial mesa, especial.	18,431
Mecánico/a 1. ^a	19,397
Mecánico/a 2. ^a	18,737
Mecánico/a 3. ^a	18,431
Peón/a ayudante	17,974
Jefe/a taller mecánico/a	19,154
Chofer repartidor/a	19,397
Mayordomo/a	18,523
Transportador/a	18,523
Vendedor/a	15,882
Personal limpieza	19,275

ANEXO V.- Otros

Otros 2023-2025	€
Plus elaboración	0,00283
Quebranto de moneda	0,81480
Primas:	
Repartidor/a chófer	0,44280
Maestro/a encargado/a	1,36460
Encargado/a de reparto	1,36460
Ayudante encargado/a	0,97380
Ayud. encar. reparto	0,97380
Plus de entrada	3,56070
Trabajo domingos	12,42320
Vacaciones	95,03000

ANEXO VI.- Protocolo prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

El presente protocolo resultará de aplicación para las empresas que no cuenten con un protocolo propio, o estén en fase de elaboración, aplicación y/o revisión del mismo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto

901/2020, de 13 de octubre, y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, evidencian la necesidad de contar con un protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito de la empresa.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio quieren dotar de una herramienta válida a las empresas del sector incorporando el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de referencia, que se incorpora a continuación.

Este protocolo de referencia será de aplicación en aquellas empresas del sector que no cuenten con un Protocolo propio, en el momento de la firma del convenio. Si alguna de las empresas del sector, adoptara un protocolo propio en un momento posterior a la firma, prevalecerá siempre el protocolo propio de la empresa, con independencia del momento en el que fuera adoptado dicho protocolo propio.

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

1. Declaración de principios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las partes firmantes del presente convenio consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todas las empresas del sector y a todas las personas trabajadoras de dichas empresas, siempre que no cuenten con un protocolo propio en el seno de la empresa, o estén en proceso de elaboración y/o implantación de un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas.

3.1. Definiciones.

Acoso sexual:

Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (artículo 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo).

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente podría constituir acoso sexual.

Acoso por razón de sexo:

Se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (artículo 2.1.c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo).

Acoso por orientación sexual e identidad de género:

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona por razón de orientación e identidad de género, con el fin de atentar contra su dignidad creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradantes, humillante, ofensivo o segregado.

3.2. Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

- a) Sensibilizar a las personas trabajadoras de la empresa tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- b) Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- c) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- d) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
- e) Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. Procedimiento de actuación.

Cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, se activará el procedimiento descrito a continuación.

4.1. Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- b) Prioridad y tramitación urgente.
- c) Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial.
- d) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- e) Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- f) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

4.2. Ámbito de aplicación.

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

4.3. Obligación de sigilo.

Las personas participantes en la instrucción o aquellas que den inicio, o de cualquier modo participen en cualquiera de las fases y/o actuaciones del presente protocolo, quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente.

4.4. Grupo de Trabajo.

Se constituirá un grupo de trabajo que actuará como órgano instructor del procedimiento (en adelante, Grupo de Trabajo) cuya función será la recepción de las denuncias.

Este órgano, será integrado por un máximo de 3 personas, que serán designadas por la dirección de la empresa previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), en el caso de que la empresa cuente con RLPT. En ese caso, se garantizará la participación de la RLPT en el Grupo de Trabajo.

Se informará a todas las personas trabajadoras de la empresa de la identidad de las personas del Grupo de Trabajo.

4.5. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a las personas integrantes del Grupo de Trabajo, del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- a) Directamente por la persona afectada.
- b) A través de la representación de las personas trabajadoras (RLPT).
- c) Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

4.6. Instrucción.

El Grupo de Trabajo será el órgano encargado de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

El Grupo de Trabajo pondrá en conocimiento de la RLPT la situación, siempre que la presunta víctima manifieste su consentimiento expreso para ello.

4.7. Procedimiento previo.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata.

En esta fase del procedimiento, el Grupo de Trabajo se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es, en cualquier caso, facultativo para la presunta víctima.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

4.8. Procedimiento formal.

i. Inicio del procedimiento y expediente informativo.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte del Grupo de Trabajo, de un expediente informativo.

Para la elaboración del citado expediente informativo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar un máximo de 10 días naturales, el Grupo de Trabajo deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En el caso de que el Grupo de Trabajo lo considere necesario, el plazo podrá prorrogarse como máximo en 20 días naturales.

En todo caso deberá recoger la convicción o no del Grupo de Trabajo de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta del Grupo de Trabajo, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que el Grupo de Trabajo dirija a las personas implicadas.

ii. Cierre del expediente.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

La RLPT tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, siempre que la presunta víctima manifieste su consentimiento expreso para ello.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

5. Seguimiento y evaluación del protocolo.

El Grupo de trabajo será el órgano encargado de efectuar el seguimiento y la evaluación del presente protocolo.

REVISIÓN SALARIAL (BOG Número 29 - Jueves, a 13 de febrero de 2025)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2025 del Convenio Colectivo de Industria de Panadería de Gipuzkoa (código 20000935011981).

ANTECEDENTES.

Único. El día 29 de enero de 2025, la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Industria de Panadería de Gipuzkoa, ha presentado la revisión salarial para el año 2025, prevista en el mismo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (Boletín Oficial del País Vasco de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-06-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, RESUELVO.

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 30 de enero de 2025.-El delegado territorial, Víctor Monreal de la Iglesia.



REVISIÓN SALARIAL CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA DE LA PANADERÍA 2025

INDUSTRIA DE PANADERÍA

	Mes	Retribución anual
TÉCNICOS Y ADMVOS.		
Jefe fabricación	1.944,89	29.173,35
Jefe taller mecán.	1.902,70	28.540,50
Jefe oficina	1.944,89	29.173,35
Oficial 1.ª	1.851,30	27.769,50
Oficial 2.ª	1.763,45	26.451,75
Auxiliar	1.647,79	24.716,85
OPERARIOS		
Encargado	1.951,77	29.276,55
Oficial pala/Homero	1.951,77	29.276,55
Oficial masa/Amasador	1.889,94	28.349,10
Oficial mesa/Ayud. encarg./espec.	1.867,57	28.013,55
Ayudante	1.832,95	27.494,25
Mecánico 1.ª	1.951,77	29.276,55
Mecánico 2.ª	1.889,94	28.349,10
Mecánico 3.ª	1.867,57	28.013,55
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
Chofer	1.952,47	29.287,05
Mayordomo	1.880,18	28.202,70
Transportador	1.880,18	28.202,70
Repartidor 1/2	905,24	13.578,60
Personal limpieza 1/2	891,77	13.376,55
Almacenero 1.ª	1.951,77	29.276,55
Almacenero 2.ª	1.889,94	28.349,10
Almacenero 3.ª	1.867,57	28.013,55
Todas categorías		
Vendedores	1.433,16	21.497,40



ANEXO IV

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS 2025

CATEGORÍA	
Jefe fabricación	19,940
Jefe ofic. y contab.	19,940
Oficial Adm. 1.ª	19,262
Oficial Adm. 2.ª	18,280
Auxiliar	17,101
Encargado	19,940
Ayudante encargado	19,042
Hornero, oficial pala	19,940
Amasador	19,262
Oficial mesa, especial.	18,947
Mecánico 1.ª	19,940
Mecánico 2.ª	19,262
Mecánico 3.ª	18,947
Peón ayudante	18,477
Jefe taller mecánico	19,690
Chófer repartidor	19,940
Mayordomo	19,042
Transportador	19,042
Vendedor	16,327
Personal limpieza	19,815

ANEXO V

OTROS 2023-2025

Plus elaboración	0,00283
Quebranto de moneda	0,8148
Primas	
Repartidor chófer	0,4428
Maestro encargado	1,3646
Encargado de reparto	1,3646
Ayudante encargado	0,9738
Ayud. encar. reparto	0,9738
Plus de entrada	3,5607
Trabajo domingos	12,4232
Vacaciones	95,03



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE GUIPUZCOA		
CONVENIO COLECTIVO (BOG 180 - Miércoles, a 18 de septiembre de 2024)		
código	20000935011981	
Artículo 9.º Antigüedad		
para el año 2024:		
A los 4 años de servicio:	10,00 %	
A los 9 años de servicio:	20,00 %	
A los 14 años de servicio:	30,00 %	
A los 19 años de servicio:	40,00 %	
A los 24 años de servicio:	50,00 %	
a partir de la publicación del presente convenio, los porcentajes anteriores se aplicarán		
sobre la cantidad de	751,8	5 euros, que las partes fijan como base para dicho cálculo
Para el año 2025, dicha cifra se actualizará con el IPC 2024		
Artículo 10.º Pagas extraordinarias	3	a razón de una mensualidad del salario Tabla, más antigüedad
Navidad	15 de diciembre	base + antigüedad

Julio	15 de julio	base + antigüedad
San Honorato	15 de mayo	base + antigüedad
Artículo 12.º Plus de elaboración		
desde el 1-1-2023 hasta el 31-12-2025	0,00283	euros
Artículo 13.º Quebranto de moneda		
de	0,81	euros por día trabajado
Artículo 15.º Primas		
el/la repartidor/a chófer que realice funciones complementarias de administración		
prima de	0,4428	euros por día trabajado a todos los efectos (pagas, vacaciones, etc.)
Maestro/a encargado/a y encargado/a de reparto, cuando dirigen el trabajo en empresas de más de 15 personas trabajadoras:		
	1,3646	euros
Ayudante de encargado/a y ayudante de encargado/a de reparto:	0,9738	euros
Artículo 16.º Plus de entrada		
plus de	3,5607	euros por cada hora que se adelante el horario de entrada
Artículo 17.º Plus nocturnidad		

Plus de trabajo nocturno	20,00 %	de la Tabla Salarial - Mes anexa al presente convenio por hora trabajada en periodo nocturno
Artículo 18.º Trabajo en domingos y festivos		
desde 1-1-2023 hasta el 31-12-2025		
de	12,4232	euros por hora trabajada
Artículo 19.º Trabajos en domingos del personal de servicios complementarios		
de un	75,00 %	sobre el valor de cada hora de trabajo
Artículo 22.º Jornada de trabajo		
2023 y 2024	1728	horas para cada uno de los años de vigencia
2025	1726	horas
ANEXO I.- TABLAS 2022		
TABLA SALARIAL 2022	Mes	Retribución anual
TÉCNICOS/AS Y ADMVOS./AS		
Jefe/a fabricación	1.736,08	26.041,15
Jefe/a taller mecánico	1.698,41	25.476,20
Jefe/a oficina	1.736,08	26.041,15
Oficial 1.º	1.652,53	24.787,98
Oficial 2.º	1.574,11	23.611,71
Auxiliar	1.470,88	22.063,14



OPERARIOS/AS		
Encargado/a	1.742,21	26.133,22
Oficial pala/Hornero/a	1.742,21	26.133,22
Oficial masa/Amasador/a	1.687,03	25.305,39
Oficial mesa/Ayud. encarg./espec.	1.667,05	25.005,82
Ayudante	1.636,15	24.542,28
Mecánico/a 1.ª	1.742,21	26.133,22
Mecánico/a 2.ª	1.687,03	25.305,39
Mecánico/a 3.ª	1.667,05	25.005,82
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
Chofer	1.742,84	26.142,56
Mayordomo/a	1.678,31	25.174,62
Transportador/a	1.678,31	25.174,62
Repartidor/a 1/2	808,05	12.120,69
Personal limpieza 1/2	796,03	11.940,38
Almacenero/a 1.ª	1.742,21	26.133,22
Almacenero/a 2.ª	1.687,03	25.305,39
Almacenero/a 3.ª	1.667,05	25.005,82
TODAS LAS CATEGORÍAS		
Vendedores/as	1.279,29	19.189,34
ANEXO II.- TABLAS 2023		
TABLA SALARIAL 2023	Mes	Retribución anual
TÉCNICOS/AS Y ADMVOS./AS		
Jefe/a fabricación	1.835,03	27.525,50
Jefe/a taller mecánico	1.795,22	26.928,34
Jefe/a oficina	1.835,03	27.525,50
Oficial 1.ª	1.746,73	26.200,90
Oficial 2.ª	1.663,84	24.957,57



Auxiliar	1.554,72	23.320,74
OPERARIOS/AS		
Encargado/a	1.841,52	27.622,82
Oficial pala/Hornero/a	1.841,52	27.622,82
Oficial masa/Amasador/a	1.783,19	26.747,80
Oficial mesa/Ayud. encarg./espec.	1.762,08	26.431,15
Ayudante/a	1.729,41	25.941,20
Mecánico/a 1.ª	1.841,52	27.622,82
Mecánico/a 2.ª	1.783,19	26.747,80
Mecánico/a 3.ª	1.762,08	26.431,15
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
Chofer	1.842,18	27.632,69
Mayordomo/a	1.773,97	26.609,58
Transportador/a	1.773,97	26.609,58
Repartidor/a 1/2	854,10	12.811,57
Personal limpieza 1/2	841,40	12.620,98
Almacenero/a 1.ª	1.841,52	27.622,82
Almacenero/a 2.ª	1.783,19	26.747,80
Almacenero/a 3.ª	1.762,08	26.431,15
TODAS LAS CATEGORÍAS		
Vendedores/as	1.352,21	20.283,13
ANEXO III.- TABLAS 2024		
TABLA SALARIAL 2024	Mes	Retribución anual
TÉCNICOS/AS Y ADMVOS./AS		
Jefe/a fabricación	1.891,92	28.378,79
Jefe/a taller mecánico	1.850,87	27.763,12
Jefe/a oficina	1.891,92	28.378,79
Oficial 1.ª	1.800,87	27.013,12



Oficial 2.ª	1.715,42	25.731,26
Auxiliar	1.602,91	24.043,68
OPERARIOS/AS		
Encargado/a	1.898,61	28.479,12
Oficial pala/Hornero/a	1.898,61	28.479,12
Oficial masa/Amasador/a	1.838,47	27.576,98
Oficial mesa/Ayud. encarg./espec.	1.816,70	27.250,52
Ayudante	1.783,02	26.745,37
Mecánico/a 1.ª	1.898,61	28.479,12
Mecánico/a 2.ª	1.838,47	27.576,98
Mecánico/a 3.ª	1.816,70	27.250,52
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
Chofer	1.899,29	28.489,30
Mayordomo/a	1.828,96	27.434,47
Transportador/a	1.828,96	27.434,47
Repartidor/a 1/2	880,58	13.208,73
Personal limpieza 1/2	867,48	13.012,23
Almacenero/a 1.ª	1.898,61	28.479,12
Almacenero/a 2.ª	1.838,47	27.576,98
Almacenero/a 3.ª	1.816,70	27.250,52
TODAS LAS CATEGORÍAS		
Vendedores/as	1.394,13	20.911,91
ANEXO IV.- VALOR HORAS EXTRAS		
Categorías	Valor horas extras:	
Jefe/a fabricación	19,397	
Jefe/a ofic. y contab.	19,397	
Oficial Admtvo./a. 1.ª	18,737	
Oficial Admtvo./a. 2.ª	17,782	



Auxiliar	16,635	
Encargado/a	19,397	
Ayudante encargado/a	18,523	
Hornero/a, oficial pala	19,397	
Amasador/a	18,737	
Oficial mesa, especial.	18,431	
Mecánico/a 1.ª	19,397	
Mecánico/a 2.ª	18,737	
Mecánico/a 3.ª	18,431	
Peón/a ayudante	17,974	
Jefe/a taller mecánico/a	19,154	
Chofer repartidor/a	19,397	
Mayordomo/a	18,523	
Transportador/a	18,523	
Vendedor/a	15,882	
Personal limpieza	19,275	
ANEXO V.- OTROS		
Otros	2023-2025	
Plus elaboración	0,00283	
Quebranto de moneda	0,8148	
Primas:		
Repartidor/a chófer	0,4428	
Maestro/a encargado/a	1,3646	
Encargado/a de reparto	1,3646	
Ayudante encargado/a	0,9738	
Ayud. Encar. Reparto	0,9738	
Plus de entrada	3,5607	
Trabajo domingos	12,4232	
Vacaciones	95,03	



REVISIÓN SALARIAL (BOG Número 29 - Jueves, a 13 de febrero de 2025)		
código	20000935011981	
REVISIÓN SALARIAL CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA DE LA PANADERÍA 2025		
	Mes	Retribución anual
TÉCNICOS Y ADMVOS.		
Jefe fabricación	1.944,89	29.173,35
Jefe taller mecán.	1.902,70	28.540,50
Jefe oficina	1.944,89	29.173,35
Oficial 1.a	1.851,30	27.769,50
Oficial 2.a	1.763,45	26.451,75
Auxiliar	1.647,79	24.716,85
OPERARIOS		
Encargado	1.951,77	29.276,55
Oficial pala/Hornero	1.951,77	29.276,55
Oficial masa/Amasador	1.889,94	28.349,10
Oficial mesa/Ayud. encarg./espec.	1.867,57	28.013,55
Ayudante	1.832,95	27.494,25
Mecánico 1.a	1.951,77	29.276,55
Mecánico 2.a	1.889,94	28.349,10
Mecánico 3.a	1.867,57	28.013,55
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		



Chofer	1.952,47	29.287,05
Mayordomo	1.880,18	28.202,70
Transportador	1.880,18	28.202,70
Repartidor ½	905,24	13.578,60
Personal limpieza ½	891,77	13.376,55
Almacenero 1.a	1.951,77	29.276,55
Almacenero 2.a	1.889,94	28.349,10
Almacenero 3.a	1.867,57	28.013,55
Todas categorías		
Vendedores	1.433,16	21.497,40
ANEXO IV.- VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS 2025		
CATEGORÍA		
Jefe fabricación	19,94	
Jefe ofic. y contab.	19,94	
Oficial Adm. 1.a	19,26	
Oficial Adm. 2.a	18,28	
Auxiliar	17,10	
Encargado	19,94	
Ayudante encargado	19,04	
Hornero, oficial pala	19,94	
Amasador	19,26	
Oficial mesa, especial.	18,95	
Mecánico 1.a	19,94	
Mecánico 2.a	19,26	
Mecánico 3.a	18,95	
Peón ayudante	18,48	
Jefe taller mecánico	19,69	
Chófer repartidor	19,94	



Mayordomo	19,04	
Transportador	19,04	
Vendedor	16,33	
Personal limpieza	19,82	
ANEXO V.- OTROS 2023-2025		
Plus elaboración	0,00283	
Quebranto de moneda	0,8148	
Primas		
Repartidor chófer	0,4428	
Maestro encargado	1,3646	
Encargado de reparto	1,3646	
Ayudante encargado	0,9738	
Ayud. encar. reparto	0,9738	
Plus de entrada	3,5607	
Trabajo domingos	12,4232	
Vacaciones	95,03	