



Convenio Colectivo Industrias de Panadería y Expendedurías de Pan de Huelva

ÁREA	Huelva	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	21000245011981	ACTUALIZACIÓN	2021/04/09
VIGENCIA	2021/01/01 — 2023/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP HUELVA 66 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-panaderia-y-expendedurias-de-pan-de-huelva/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias De Panadería y Expendedurías De Pan. Última actualización a: 09-04-2021 Vigencia de: 01-01-2021 a 31-12-2023. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP HUELVA 66 del tipo: CONVENIO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 66 – 9 de Abril de 2021)

Convenio o Acuerdo: CC PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDEURÍAS DE PAN Y SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN LA PROVINCIA DE HUELVA.

Expediente: 21/01/0044/2021.

Fecha: 19/03/2021.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Código 21000245011981.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDEURÍA DE



PAN Y SUS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDEURÍA DE PAN Y SUS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 18 de marzo de 2021 por la Asociación de Panaderías de Huelva y por las centrales sindicales FICA-UGT Huelva y CC. OO. de Industria, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE HUELVA Y SU PROVINCIA PARA EL AÑO 2021-2022-2023.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1. AMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio obliga a todas las empresas dedicadas a la fabricación y expendedurías de pan.



ARTICULO 2. AMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio afecta a los centros de trabajo comprendidos en el ámbito anterior y que se encuentran situados en Huelva capital y toda su provincia.

ARTICULO 3. AMBITO PERSONAL.

Quedan comprendidos en el ámbito del convenio, el personal que preste sus servicios en los Artículos 1º y 2º.

ARTICULO 4. ENTRADA EN VIGOR.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2021 y terminará el 31 de diciembre del año 2023.

ARTICULO 5. DENUNCIA Y PRORROGA.

El Convenio de no denunciarse por una de las partes firmantes del mismo, se prorrogará tácitamente por periodos anuales, en este caso los salarios durante la prórroga experimentaran un incremento equivalente al del I.P.C. de los doce meses anteriores.

La denuncia se efectuará como mínimo con dos meses de antelación a su vencimiento.

CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTICULO 6. RETRIBUCIONES.

Durante la vigencia de éste convenio las retribuciones para las distintas categorías serán las que figuran en la tabla salarial que se une al presente texto como anexo para los años 2021, 2022 y 2023 sin revisión salarial.

El incremento para 2021 se aplicará con efectos retroactivos desde el 01 de enero del 2021.

Percibiéndose los atrasos en la nómina correspondiente al mes posterior a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTICULO 7. ANTIGÜEDAD.

A partir del 1º de enero del año 2001 quedó definitivamente congelada la antigüedad en los importes que cada trabajador perciba en ese momento eliminándose y desapareciendo dicho concepto para todos los trabajadores que se contraten a partir de esa fecha.



No obstante, si algún trabajador tuviese a 1º de enero de 2001 parte de un bienio o quinquenio devengado, se le tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente hasta dicha fecha, congelándose definitivamente a partir de entonces.

Con anterioridad a la congelación de la antigüedad estaba pactada en los siguientes términos:

Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio dentro de la propia empresa para todo el personal e las siguientes proporciones: dos bienios del 5% y 4 quinquenios del 10% sobre el salario base, con un límite máximo del 30% cuantía en la que quedará congelada.

A aquellos trabajadores que a firma del convenio (95-97) superaron dicho límite, se les congeló en la cuantía que tuvieron en dicho momento.

Los trabajadores que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a que se incorporen los aumentos periódicos por antigüedad que correspondan de conformidad con lo anterior calculados sobre el salario base.

ARTICULO 8. NOCTURNIDAD.

Los trabajadores afectados por el Convenio que realicen total o parcialmente jornada nocturna tienen derecho a ser retribuidos con el incremento del 25% del salario base diario dividido entre ocho horas y multiplicado por el número de horas nocturnas trabajadas (entre las 22 y las 6 horas) si la jornada semanal es de cinco días y dividido entre 6,66 horas y multiplicado por el número de horas trabajadas (entre las 22 y las 6 horas) si la jornada semanal es de seis días.

ARTICULO 9. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Existirán tres pagas extraordinarias de 30 días para cada una de ellas; en Navidad, San Honorato y Julio, a razón todas ellas del salario base más de la antigüedad correspondiente.

ARTICULO 10. PLUS DE DISTANCIA.

Cuando un trabajador deba desplazarse a un centro de trabajo distinto del suyo habitual por orden de la empresa, percibirá una cuantía por kilómetro de 0,19 €. Esta cuantía no se percibirá en el supuesto de que la empresa facilite un vehículo al trabajador para que realice el desplazamiento.

ARTICULO 11. QUEBRANTO DE MONEDA.

La cantidad que por este concepto vinieran percibiendo los conductores, repartidores, vendedoras, en ambos géneros y a todos los que hagan función de cobrar los productos vendidos o repartidos y cóbralos ya sea pan u otros artículos, se convertirá en un complemento AD PERSONAM.



A partir de la firma del presente Convenio este concepto desaparece y no se continuará devengando cantidad alguna por el mismo.

ARTICULO 12.- GARANTIA AD PERSONAN.

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente «Ad Personam».

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO.

ARTICULO 13. JORNADA LABORAL.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 1808 horas de trabajo efectivo al año.

Se establece la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose el descanso semanal de forma rotativa para no interrumpir el proceso productivo que afectará a todos los trabajadores.

Cuando la jornada sea continuada se contará con 20 minutos para el bocadillo, que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria. Las horas extraordinarias serán retribuidos económicamente con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria o compensadas en descanso con el incremento del 50%.

ARTICULO 14. TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS.

En aplicación de las facultades organizativas de la empresa, en el supuesto de que se trabaje en un día festivo, este día se compensará con 1,5 días de descanso, o en su defecto se abonará económicamente. El cálculo será $SB+PPP+Antigüedad / 30 \times 1,5$ día. Será elección del trabajador o trabajadora si se le abona económica o se compensa en descanso. En caso de que se compense por descanso, éste se disfrutará en los siguientes dos meses y por día completo.

ARTICULO 15. VACACIONES.

Todo el personal acogido a este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, a razón del salario base del convenio más antigüedad. No comenzarán en días de descanso, ni en vísperas de festivo o compensación de festivos.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia



natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Se establece en la época de vacaciones que las empresas entregarán a todos sus trabajadores una bolsa de vacaciones de 195,64€ durante el año 2021, 201,51 € durante el año 2022 y 205,54 durante el año 2023, cantidad que será abonada en una sola vez antes del disfrute de vacaciones.

ARTICULO 16. LICENCIAS.

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración a razón del salario base más antigüedad por alguno de los siguientes motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de QUINCE días naturales en el caso de matrimonio

b) Durante TRES días laborables en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos y padres o de uno u otro cónyuge.

Durante DOS días laborables, en caso de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento de nietos o abuelos.

Si los supuestos antes previstos, concurrieran fuera de la residencia habitual del trabajador, dichas licencias se ampliarán en DOS días más.

c) Durante UN día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a las duraciones de la ausencia y su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por la ley.

f) Los trabajadores sin necesidad de justificación, disfrutarán de DOS DIAS; previa comunicación a la empresa con 48 horas de anticipación y que éste no coincida con otro el compañero.

CAPÍTULO IV. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y AYUDAS ASISTENCIALES.



ARTICULO 17. RECONOCIMIENTO MEDICO.

Los trabajadores afectados por este convenio y con cargo a sus respectivas empresas, tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que podrá ser realizado en el Centro de Prevención de Riesgos Laborales, para lo cual las empresas realizarán las oportunas gestiones, debiéndose optar, en este caso, a las posibilidades de dicho gabinete

ARTICULO 18. INCAPACIDAD TEMPORAL.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir el 100% de su retribución salarial en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada únicamente de accidente laboral. En los supuestos de situación de incapacidad temporal derivada, en este caso, de cualquier contingencia, las empresas tendrán que entregar a cada trabajador que se encuentre en dicha situación un kilo diario de pan.

ARTICULO 19. POLIZA DE SEGURO.

Las empresas afectadas por este convenio estarán obligadas a concertar a favor de sus trabajadores póliza de accidente laboral y no laboral con una indemnización de 26.602,16 € para los supuestos de resultar muerto, gran invalidez, absoluta o total durante el año 2009, 27.400,22 € durante el año 2022 y 27.948,22 € durante el 2023.

El incremento dispuesto en este artículo respecto del texto anterior entrará en vigor a los treinta días de la publicación del convenio.

Las empresas en el supuesto de no concertar dicha póliza, responderán del pago de la indemnización fijada en el párrafo anterior de éste artículo a favor de los trabajadores.

ARTICULO 20. ROPA DE TRABAJO.

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a todos los trabajadores, dos equipos de ropa de trabajo al año que serán entregados uno en invierno y otro en verano, consistente en un pantalón, camiseta de manga corta, delantal y gorro, todo de color blanco, y los trabajadores quedarán obligados a su utilización.

En el supuesto de que las empresas no cumplan con la obligación de proporcionar las prendas establecidas anteriormente, el trabajador podrá adquirirlas previa justificación de las mismas y sin que el importe de éstas pueda sobrepasar en los dos conjuntos la cantidad de durante el año 2021 de 112,85 €, 116,24 € durante el año 2022 y 118,56 € durante el año 2023.



CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES.

ARTICULO 21. DERECHOS SINDICALES.

Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ello las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarles de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a la dirección o titularidad del centro de trabajo.

Los delegados de personal, sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las leyes, tendrán las siguientes garantías:

- Dispondrán de crédito de horas mensuales que la ley determina.
- El crédito de horas que la Ley determina se computarán por periodos trimestrales naturales.

Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legislado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, debiendo justificar dicha asistencia.

PRACTICAS ANTISINDICALES. - En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN SANCIONADOR.



ARTICULO 22. REGIMEN SANCIONADOR.

Toda falta cometida por un productor, se clasificará, atendiendo a su importancia,, trascendencia y malicia, en: leve, grave, muy grave.

Son faltas leves, las siguientes:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono sin causa fundada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» y muy grave» según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal.
- 6.- No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio. 8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «muy grave».
- 9.- Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como «grave».
- 2.- Faltar dos días al trabajo, durante el período de treinta, sin causa que los justifique.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pudiera afectar a los seguros sociales o al «Plus de cargas familiares». La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta «muy grave».
- 4.- Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 5.- No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- 6.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 7.- La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».
- 8.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
- 9.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 10.- La imprudencia en actos de servicios si implicase riesgos de accidente para el trabajador, para sus



compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como «muy grave».

11.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

12.- La embriaguez, fuera de actos de servicios vistiendo uniforme de la empresa.

13.- Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.

14.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque se de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

Se consideran como faltas «muy graves» las siguientes:

1.- Más de diez faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometida en un período de seis meses o veinte durante un año.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la fábrica o durante acto de servicio en cualquier lugar-

3.-Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.-La condena por delito de robo, hurto y malversación cometido fuera de la empresa, y por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto al autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

5.-La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

6.-La embriaguez durante el servicio y fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual.

7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

8.-Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

9.- Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de régimen interior.

10.- Los malos tratamientos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11.- La blasfemia habitual

12.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables

13.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

15.- El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16.- Las derivadas de las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio, si tales discusiones produjeran escándalo notorio; hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos,



instalaciones, edificios, enseres y documentos de las empresa; violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa; los malos tratamientos de palabra u obra, la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

17.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

SANCIONES

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

c) Por falta muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido con pérdida total de todos sus derechos en la empresa.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN.

ARTICULO 23. CONTRATO DE RELEVO.

Las partes firmantes entienden que, en determinados casos, el contrato de relevo regulado por la legislación vigente, puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso a los jóvenes a puestos de trabajo existentes en las empresas. Por ello, en este convenio, se recoge esta posibilidad, debiendo las empresas, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

ARTICULO 24. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Esta modalidad contractual se podrá utilizar cuando se contrate a trabajadores para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.



CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Podrán celebrarse este tipo de contratos, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

ARTICULO 25. PLURIEMPLEO.

Las partes firmantes estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la seguridad social, así como los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen por las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

CAPÍTULO VI. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN.

ARTICULO 26. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Las personas trabajadoras, tendrán derecho a todos los beneficios recogidos en la Ley vigente en cada momento, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Especialmente todo lo referente a: Permisos retribuidos; reducción de la jornada por motivos familiares; suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción con acogimiento; excedencia por cuidados familiares; suspensión con reserva del puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo. Todo ello de acuerdo con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras, por permiso de lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, bien entrar media hora más tarde o salir media hora antes. Asimismo, las trabajadoras/es podrán acumular la hora de ausencia en jornadas completas. En el supuesto de que se haya optado por acumularlo en jornadas completas, se regirá por los términos siguientes:



- a. Deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto o en su caso, vacaciones.
- b. Se deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días naturales de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.
- c. El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que medien entre el fin de la suspensión del contrato y, en su caso, vacaciones, hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato, si ésta fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.
- d. Las fracciones de día se redondearán a jornadas completas, y el resultado final se disfrutará en días naturales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

Excedencia especial por maternidad. Al finalizar la baja maternal, la trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, por adopción o acogimiento (ya sea permanente o pre adoptivo).

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho de futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso darán fin a la anterior. Según lo establecido en este artículo la situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación a cuya participación será convocado por el empresario. Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en el caso de que los dos trabajen.

Excedencia por cuidado de familiar. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años el personal para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Dicho período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a cursos de formación a cuya participación deberá ser convocado por el empresario especialmente con ocasión de su reincorporación.

ARTICULO 27. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.

Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.



ARTICULO 28. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

ARTICULO 29. ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad físico o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género.

Se establecerá en cada empresa un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad tal y como viene establecido en el Código de Conducta Europeo.

La Dirección de la Empresa en caso de que el expediente contradictorio confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual como falta muy grave y sancionará a la persona autora del acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T.

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que



testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes en las centrales sindicales firmantes del presente convenio para el caso de que deseen emprender acciones legales.

DISPOSICIONES VARIAS.

ARTICULO 30.

Todos aquellos trabajadores que realizan la función de conductores de hornos, tendrán la categoría de Oficial de pala. Aquellos trabajadores que realicen función de entablamiento, tendrán la categoría de Ayudante, siempre que no hayan adquirido antes una categoría superior.

ARTICULO 31. PAREJAS DE HECHO.

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley. La licencia retribuida en el caso de matrimonio se disfrutará una sola vez, en la misma empresa.

ARTICULO 32. MATERNIDAD Y SEXISMO.

Coincidiendo las partes firmantes de este convenio en la importancia de hacer una referencia a lo establecido en la legislación vigente al respecto, se remiten expresamente a lo dispuesto en la misma.

ARTICULO 33. COMISION PARITARIA.

Para la interpretación del contenido de este Convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones de arbitraje en los problemas o cuestiones que pudieran suscitarse como consecuencia de su aplicación, se creará una Comisión Paritaria que establecerá por sí misma los procedimientos para solventar las discrepancias que surjan entre las partes y quedará constituida de la siguiente forma:

Ocho integrantes, cuatro por la representación social y otros cuatro por la representación empresarial, debiendo ser en lo posible de las personas que actuaron en las deliberaciones del presente convenio.

Asesores: Los que designen las partes.

ARTICULO 34. SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS E



INDIVIDUALES LABORALES EN ANDALUCIA.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: traslados, y desplazamientos; períodos de disfrute de vacaciones, licencia, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del 1 de mayo de 2007

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.

Se establece que las condiciones acordadas en este convenio forman un solo conjunto de manera que no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad; en el supuesto de que por parte de la jurisdicción laboral competente en el uso de las facultades que le son propias, no se aprobará alguno de los pactos del convenio éste quedará sin eficacia debiendo ser reconsiderado en todo su contenido.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA. ABSORCION Y COMPENSACION.

Las retribuciones que se establecen en este convenio, compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de entrar en vigor el mismo, sea cual fuere la naturaleza o el origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad superen a las actuales pactadas, en caso contrario serán absorbidas por las mismas.

CLAUSULA DE DESCUELQUE.

Los incrementos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en los tres últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto la vigencia del convenio anterior en todos sus aspectos sociales, retributivos, etc...

que permanecerá por un período anual prorrogable que se decidirá por la Comisión Paritaria, y hasta tanto se mantenga la situación que propició la aplicación de esta cláusula.

En este sentido se considera justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, registro mercantil,) consistentes en balance y cuenta de resultados: En cuanto a los tres ejercicios últimos, valdrá la documentación que habitualmente se remita a dichos organismos, aunque aún no se haya presentado, siempre y cuando una vez se



presenten arrojen los mismos datos que los utilizados a estos efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

PROCEDIMIENTO.

Las empresas deberán, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la firma del Convenio, notificar a la Comisión Paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el convenio en materia salarial., aportando los documentos citados anteriormente.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo mediante carta certificada dirigida a las siguientes direcciones:

SEDE DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES EN HUELVA.

Sita en Calle Camino el Saladillo, s/n (Delegación de Empleo).

Si transcurridos 20 días hábiles desde la recepción de dicha documentación la Comisión Paritaria no se hubiera reunido, tras analizar la documentación aportada no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue en dicha empresa, así como sobre el período o prórroga anual de descuelgue, se entenderá que procede su aplicación sin perjuicio de la resolución que proceda por los trámites establecidos para los conflictos colectivos en la legislación vigente.

Habida cuenta que la propuesta de descuelgue emana de la empresa, no operará la aplicación automática del convenio si la comisión no se reúne en el plazo de 20 días porque la representación empresarial eluda su obligación a comparecer en la Comisión Paritaria, siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto, por cualquiera de las centrales sindicales firmantes, en el plazo de 10 días a contar desde la comunicación de la empresa. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

En el caso de que el trabajador afectado por el posible descuelgue hayan causado baja en la empresa y como consecuencia de la supuesta improcedencia de la misma acordada por la comisión o resuelta por la jurisdicción laboral, tengan derecho a percibir los correspondientes incrementos, deberán percibirlo de la misma forma que los trabajadores que estuvieran aún en alta.

La Comisión paritaria estudiará las condiciones y duración del descuelgue, pudiendo proponer fórmulas da a la empresa, y en caso de desacuerdo, facilitará la documentación aportada por la empresa al Juzgado conecedor del conflicto colectivo, en la inteligencia de que si la empresa pretende aportar mayor documentación ante el Juzgado de lo Social, deberá remitir la misma documentación a la Comisión Paritaria.

CLAUSULA FINAL.

En las materias no reguladas especialmente por el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y demás disposiciones de obligado cumplimiento a la fecha de firma de este convenio.



TABLAS AÑO 2021.





CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS
1. TECNICOS	
JEFE DE FABRICACION	923,4
JEFE DE TALLER MECANICO	908,84
2. ADMINISTRACION	
JEFE DE OFICINA Y CONTABILIDAD	994,47
OFICIAL ADMINISTRATIVO	942,68
AUXILIAR DE OFICINA	908,84
OBREROS	
AYUDANTE DE ENCARGADO	1002,48
AMASADOR	1007,61
AYUDANTE DE AMASADOR	999,89
OFICIAL	999,89
ESPECIALISTA	999,89
FOGONERO	999,89
GASISTA	999,89
ENCENDEDOR	999,89
ENGRASADOR	999,89
MECANICO DE 1ª	1004,57
MECANICO DE 2ª	999,89
MECANICO DE 3ª	992,17
PEON	985,4
EN PANADERIAS SEMIMECANIZADAS	
MAESTRO ENCARGADO	993,23
OFICIAL DE PALA	989,76
OFICIAL DE MASA	966,28
OFICIAL DE MESA	961,82
AYUDANTE	945
EN RESTANTES PANADERIAS	
MAESTRO ENCARGADO	924,21
OFICIAL DE PALA	924,21
OFICIAL DE MASA	924,21
OFICIAL DE MESA	901,01
AYUDANTE	908,44
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
MAYORDOMO	1006,35
CHOFER	953,65
VENDEDOR	908,84
ENVASADOR	908,84
REPARTIDOR	908,04
PERSONAL DE LIMPEZA	908,84



TABLAS AÑO 2022.





CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS
1. TECNICOS	
JEFE DE FABRICACION	951,1
JEFE DE TALLER MECANICO	936,1
2. ADMINISTRACION	
JEFE DE OFICINA Y CONTABILIDAD	1024,3
OFICIAL ADMINISTRATIVO	970,96
AUXILIAR DE OFICINA	936,1
OBREROS	
AYUDANTE DE ENCARGADO	1032,55
AMASADOR	1037,83
AYUDANTE DE AMASADOR	1029,89
OFICIAL	1029,89
ESPECIALISTA	1029,89
FOGONERO	1029,89
GASISTA	1029,89
ENCENDEDOR	1029,89
ENGRASADOR	1029,89
MECANICO DE 1ª	1034,7
MECANICO DE 2ª	1029,89
MECANICO DE 3ª	1021,93
PEON	1014,96
EN PANADERIAS SEMIMECANIZADAS	
MAESTRO ENCARGADO	1023,02
OFICIAL DE PALA	984,76
OFICIAL DE MASA	995,26
OFICIAL DE MESA	990,67
AYUDANTE	973,35
EN RESTANTES PANADERIAS	
MAESTRO ENCARGADO	951,93
OFICIAL DE PALA	951,93
OFICIAL DE MASA	951,93
OFICIAL DE MESA	928,04
AYUDANTE	935,69
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
MAYORDOMO	1036,54
CHOFER	982,25
VENDEDOR	936,1
ENVASADOR	936,1
REPARTIDOR	936,1
PERSONAL DE LIMPEZA	936,1



TABLAS AÑO 2023.





CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS
1. TECNICOS	
JEFE DE FABRICACION	970,12
JEFE DE TALLER MECANICO	954,82
2. ADMINISTRACION	
JEFE DE OFICINA Y CONTABILIDAD	1049,78
OFICIAL ADMINISTRATIVO	990,37
AUXILIAR DE OFICINA	954,82
OBREROS	
AYUDANTE DE ENCARGADO	1053,2
AMASADOR	1058,58
AYUDANTE DE AMASADOR	1050,48
OFICIAL	1050,48
ESPECIALISTA	1050,48
FOGONERO	1050,48
GASISTA	1050,48
ENCENDEDOR	1050,48
ENGRASADOR	1050,48
MECANICO DE 1ª	1055,39
MECANICO DE 2ª	1050,48
MECANICO DE 3ª	1042,35
PEON	1035,25
EN PANADERIAS SEMIMECANIZADAS	
MAESTRO ENCARGADO	1043,48
OFICIAL DE PALA	1004,39
OFICIAL DE MASA	1015,22
OFICIAL DE MESA	1010,48
AYUDANTE	992,81
EN RESTANTES PANADERIAS	
MAESTRO ENCARGADO	970,96
OFICIAL DE PALA	970,96
OFICIAL DE MASA	970,96
OFICIAL DE MESA	946,6
AYUDANTE	954,40
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
MAYORDOMO	1057,27
CHOFER	1001,89
VENDEDOR	954,84
ENVASADOR	954,84
REPARTIDOR	954,84
PERSONAL DE LIMPEZA	954,84



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE HUELVA		
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 66 - 9 de Abril de 2021)		
ARTICULO 7. ANTIGÜEDAD		
... a 1º de enero de 2001 parte de un bienio o quinquenio devengado, ...		
... dos bienios del	5%	
y 4 quinquenios del	10%	sobre el salario base, con un límite máximo del 30% ...
ARTICULO 8. NOCTURNIDAD		
... incremento del	25%	del salario base diario dividido ...
ARTICULO 9. PAGAS EXTRAORDINARIAS		
Existirán	3	pagas extraordinarias de 30 días ...
ARTICULO 10. PLUS DE DISTANCIA		
... por kilómetro de	0,19	
ARTICULO 13. JORNADA LABORAL		



... máxima ...	1808	horas de trabajo efectivo al año
ARTICULO 14. TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS.		
... será SB+PPP+Antigüedad /30 x 1,5 día ...		
ARTICULO 15. VACACIONES		
... bolsa de vacaciones de	195,64	euros durante el año 2021,
	201,51	euros durante el año 2022
y	205,54	durante el año 2023, ...
TABLAS AÑO 2021		
CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS	
1. TECNICOS		
JEFE DE FABRICACION	923,40	
JEFE DE TALLER MECANICO	908,84	
2. ADMINISTRACION		
JEFE DE OFICINA Y CONTABILIDAD	994,47	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	942,68	
AUXILIAR DE OFICINA	908,84	
OBREROS		
AYUDANTE DE ENCARGADO	1.002,48	
AMASADOR	1.007,61	
AYUDANTE DE AMASADOR	999,89	
OFICIAL	999,89	
ESPECIALISTA	999,89	



FOGONERO	999,89	
GASISTA	999,89	
ENCENDEDOR	999,89	
ENGRASADOR	999,89	
MECANICO DE 1ª	1.004,57	
MECANICO DE 2ª	999,89	
MECANICO DE 3ª	992,17	
PEON	985,40	
EN PANADERIAS SEMIMECANIZADAS		
MAESTRO ENCARGADO	993,23	
OFICIAL DE PALA	989,76	
OFICIAL DE MASA	966,28	
OFICIAL DE MESA	961,82	
AYUDANTE	945,00	
EN RESTANTES PANADERIAS		
MAESTRO ENCARGADO	924,21	
OFICIAL DE PALA	924,21	
OFICIAL DE MASA	924,21	
OFICIAL DE MESA	901,01	
AYUDANTE	908,44	
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
MAYORDOMO	1.006,35	
CHOFER	953,65	
VENDEDOR	908,84	
ENVASADOR	908,84	
REPARTIDOR	908,04	
PERSONAL DE LIMPEZA	908,84	
TABLAS AÑO 2022		



CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS	
1. TECNICOS		
JEFE DE FABRICACION	951,10	
JEFE DE TALLER MECANICO	936,10	
2. ADMINISTRACION		
JEFE DE OFICINA Y CONTABILIDAD	1.024,30	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	970,96	
AUXILIAR DE OFICINA	936,10	
OBREROS		
AYUDANTE DE ENCARGADO	1.032,55	
AMASADOR	1.037,83	
AYUDANTE DE AMASADOR	1.029,89	
OFICIAL	1.029,89	
ESPECIALISTA	1.029,89	
FOGONERO	1.029,89	
GASISTA	1.029,89	
ENCENDEDOR	1.029,89	
ENGRASADOR	1.029,89	
MECANICO DE 1ª	1.034,70	
MECANICO DE 2ª	1.029,89	
MECANICO DE 3ª	1.021,93	
PEON	1.014,96	
EN PANADERIAS SEMIMECANIZADAS		
MAESTRO ENCARGADO	1.023,02	
OFICIAL DE PALA	984,76	
OFICIAL DE MASA	995,26	
OFICIAL DE MESA	990,67	
AYUDANTE	973,35	
EN RESTANTES PANADERIAS		
MAESTRO ENCARGADO	951,93	
OFICIAL DE PALA	951,93	



OFICIAL DE MASA	951,93	
OFICIAL DE MESA	928,04	
AYUDANTE	935,69	
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
MAYORDOMO	1.036,54	
CHOFER	982,25	
VENDEDOR	936,10	
ENVASADOR	936,10	
REPARTIDOR	936,10	
PERSONAL DE LIMPEZA	936,10	
TABLAS AÑO 2023		
CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS	
1. TECNICOS		
JEFE DE FABRICACION	970,12	
JEFE DE TALLER MECANICO	954,82	
2. ADMINISTRACION		
JEFE DE OFICINA Y CONTABILIDAD	1.049,78	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	990,37	
AUXILIAR DE OFICINA	954,82	
OBREROS		
AYUDANTE DE ENCARGADO	1.053,20	
AMASADOR	1.058,58	
AYUDANTE DE AMASADOR	1.050,48	
OFICIAL	1.050,48	
ESPECIALISTA	1.050,48	
FOGONERO	1.050,48	
GASISTA	1.050,48	
ENCENDEDOR	1.050,48	



ENGRASADOR	1.050,48	
MECANICO DE 1ª	1.055,39	
MECANICO DE 2ª	1.050,48	
MECANICO DE 3ª	1.042,35	
PEON	1.035,25	
EN PANADERIAS SEMIMECANIZADAS		
MAESTRO ENCARGADO	1.043,48	
OFICIAL DE PALA	1.004,39	
OFICIAL DE MASA	1.015,22	
OFICIAL DE MESA	1.010,48	
AYUDANTE	992,81	
EN RESTANTES PANADERIAS		
MAESTRO ENCARGADO	970,96	
OFICIAL DE PALA	970,96	
OFICIAL DE MASA	970,96	
OFICIAL DE MESA	946,60	
AYUDANTE	954,40	
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
MAYORDOMO	1.057,27	
CHOFER	1.001,89	
VENDEDOR	954,84	
ENVASADOR	954,84	
REPARTIDOR	954,84	
PERSONAL DE LIMPEZA	954,84	