

Convenio Colectivo Panadería de Zaragoza

ÁREA	Zaragoza	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	50000905011981	ACTUALIZACIÓN	2025/12/20
VIGENCIA	2023/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 291 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-panaderia-de-zaragoza/		

Resumen

Convenio Colectivo Panadería. Última actualización a: 20-12-2025 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2026. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 291 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP 291 - 20/12/2025)

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector de Panaderías de la Provincia de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Panaderías de la provincia de Zaragoza (código de convenio 50000905011981), suscrito el día 30 de julio de 2025, de una parte por el Gremio de Panaderos de Zaragoza y la Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de Zaragoza y provincia (ECOS) en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 31 de julio de 2025, requerida subsanación y presentada el 25 de noviembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. - Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 3 de diciembre de 2025. - La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán



Cólera.

CONVENIO DE LA INDUSTRIAS PANADERA DE ZARAGOZA Y PROVINCIA

Artículo preliminar. - Determinación de las partes

Son partes signatarias del presente convenio provincial, de una parte, la Asociación Empresarial Gremio de Panaderos de Zaragoza y la Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de Zaragoza y Provincia -ECOS- en representación empresarial, y de otra parte, la UGT FICA Aragón y CCOO Industria Aragón como representación sindical.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo y para suscribirlo en los términos que constan.

Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

Les será de aplicación el presente convenio colectivo a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Zaragoza dedicados a la fabricación y/o cocción de pan y venta.

Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL.

Se incluyen en estas normas a todas las personas que presten sus servicios en las industrias a que se refiere al artículo anterior y los empresarios.

Artículo 3. ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente convenio será de cuatro años (2023, 2024, 2025 y 2026) y entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza, surtiendo efectos económicos a partir del 1-1-2024

Artículo 4. ÁMBITO SUPERIOR.

Si durante la vigencia del convenio colectivo de trabajo se formalizase otro de ámbito autonómico o nacional que superase en su conjunto las condiciones económicas de que ahora se pacta, se reunirán las representaciones social y económica para solicitar, si existe acuerdo, la adhesión al convenio de ámbito superior.



Artículo 5. DENUNCIA.

A la finalización de la vigencia del convenio, se entenderá automáticamente denunciado, procediéndose en el plazo de un mes a la constitución de la comisión negociadora.

Artículo 6. COMISIÓN PARITARIA.

La comisión paritaria del convenio colectivo será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del convenio. La solicitud de la intervención de la comisión paritaria deberá formalizarse por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

- a) La comisión paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta,
- b) Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo en cuarenta y ocho horas.
- c) En materia de interpretación de convenio, la comisión paritaria deberá adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría de cada parte.
- d) En materia de arbitraje voluntario, la comisión paritaria podrá conocer de todas aquellas cuestiones derivadas del presente convenio que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración
- e) En los supuestos de vigilancia del convenio en cuanto a su cumplimiento la comisión podrá denunciar a la autoridad laboral las incidencias que puedan producirse sobre este particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos. La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas, salvo en los casos de arbitraje en que la comisión paritaria decidiera por unanimidad la resolución de los problemas planteados.

Podrán nombrarse asesores por ambas representaciones, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, salvo que otra cosa determinaran las partes, actuará con los que asistan, teniendo voto exclusivamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Los vocales y suplentes serán designados entre las respectivas representaciones actuantes en el presente acuerdo.

Los escritos o comunicados relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la Comisión Paritaria podrán ser remitidos a través de la asociación empresarial, Gremio de Panaderos Calle Coso nº 98-100, 3º, of. 3-4 50001 Zaragoza, o de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, CCOO de Industria de Aragón Paseo de la Constitución n.º. 12 2ª planta 50.008 Zaragoza y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA



Aragón Calle Joaquín Costa n.º. 1 2ª planta 50.001 Zaragoza.

Artículo 7. GARANTÍAS

Las disposiciones del presente convenio, en cuanto más favorables en su conjunto para los trabajadores a quienes afecta, sustituyen cuantas condiciones de trabajo se hayan dictado y se hallasen vigentes a la fecha de su entrada en vigor. Dichas cuantías podrán ser compensadas con mayores retribuciones percibidas por los trabajadores, entre otros, complemento de SMI, retribución voluntaria, así como por cualquier cantidad diferente a los salarios y complementos base, sea cual fuere su denominación y que en su conjunto supere los salarios totales anuales.

Artículo 8.- COMPENSACION.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por las empresas (retribuciones voluntarias de sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios u otros conceptos retributivos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o en razón de cualquier cosa.

Artículo 9. - PRORROGA.

Finalizada su vigencia, se considerará automáticamente prorrogado hasta la fecha de publicación de uno nuevo.

Artículo 10. - RETRIBUCIONES.

Se establecen como salarios base para la nueva estructura de grupos profesionales que se determinan en el presente convenio los que se señalan en las columnas de tablas salariales que, como Anexos I , II y III, figuran adjuntas, adaptados a SMI, vigente en cada momento.

Las Empresas, podrán asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que estas sean por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este Convenio o disposición legal.

Por el carácter no consolidable, con el que se pacta este concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el nº 2 c) del art.º 4 del Estatuto de los Trabajadores.



Los firmantes del presente convenio acuerdan:

Para el año 2023 un incremento del 4% sobre la tabla salarial de 2022 que figura en la página 27 del convenio colectivo 2019-2022 publicado en el BOP nº 211 de 14 de septiembre de 2021, comprensivo de salario mensual más las gratificaciones extraordinarias recogidas en el art.11.; que se reflejan en la tabla para 2023 como anexo I a efectos informativos y sin efectos económicos.

Para el año 2024 un incremento del 3% sobre la tabla salarial de 2023, comprensivo de salario mensual más las gratificaciones extraordinarias recogidas en el art 11; que se reflejan en la tabla para 2024 como anexo II.

Para el año 2025 un incremento del 3% sobre la tabla salarial del año 2024 de las cuantías de salario mensual y anual establecidas para cada grupo y categoría profesional en la tabla salarial de 2024, que se reflejan en la tabla para 2025 como anexo III; o en su caso, sobre la tabla definitiva de 2024 que resultase como consecuencia de la revisión salarial pactada; sin perjuicio de la aplicación legal del SMI en dichos años y en las categorías que se vean afectadas, incluyéndose en dicho importe, las pagas extras fijadas en el convenio. Dichas cuantías podrán ser compensadas con mayores retribuciones percibidas por los trabajadores/as, entre otros, a cuenta de convenio SMI, y en este caso, hasta que el Convenio sea registrado y publicado, retribución voluntaria y que no respondan a una mayor calidad o cantidad de trabajo, tales como primas o incentivos a la producción.

Para 2026; un incremento de un 2% sobre las cuantías de salario mensual y anual establecidas para cada grupo y categoría profesional en la tabla salarial de 2025 que figura como anexo III.

Si a lo largo de la vigencia del presente Convenio fuera establecido un SMI que superara el importe de los salarios pactados en el mismo, se aplicará este, dejando sin efecto en este caso, el incremento porcentual fijado en las tablas correspondientes, a las categorías afectadas y siempre y cuando los salarios queden en cuantía inferior al SMI fijado. A tal efecto la comisión paritaria se reunirá dentro de los dos primeros meses de 2026 para elaborar las tablas de 2026.

SMI. Dado que el S. M.I. fijado por el gobierno para cada año, opera como límite legal mínimo de aplicación anual. Su cuantía en ningún caso servirá de base para aplicar los incrementos anuales pactados, ni será objeto de Revisión salarial.

Revisión salarial:

Para el año 2024; en caso de que el IPC real de dicho año supere el 3%, se practicará una revisión salarial en el exceso resultante hasta un máximo del 1%, aplicándose exclusivamente sobre las cuantías de salario mensual y anual establecidas para cada grupo y categoría profesional en las tablas salariales del anexo II, sin generar derecho alguno a la percepción de atrasos, quedando la tabla revisada como definitiva, y sirviendo como base de cálculo para el incremento del 3% pactado para 2025. En caso de proceder esta revisión, se publicará una nueva tabla salarial revisada para 2025 del año 2024. que sustituirá a la reflejada en el anexo II.

Para el año 2025; en caso de que el IPC real de dicho año supere el 3%, se practicará una revisión salarial en el exceso resultante hasta un máximo del 1%, aplicándose exclusivamente sobre las cuantías de salario mensual y anual establecidas para cada grupo y categoría profesional bien sobre la tabla salarial del año 2025 publicada del anexo III ; o en su caso sobre la tabla revisada para 2025 publicada; quedando como definitiva y sirviendo de



base de cálculo para el año 2026., sin generar derecho alguno a la percepción de atrasos.

Para 2026, la revisión salarial se aplicará en base a lo dispuesto para dicho año en el AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva). Sin generar derecho alguno a la percepción de atrasos.

SMI. Dado que el S.M.I. fijado por el Gobierno para cada año, opera como límite legal mínimo de aplicación anual. Su cuantía, en ningún caso servirá de base para aplicar los incrementos anuales pactados, ni será objeto de revisión salarial.

Artículo 11.- GRATIFICACIONES.

Las gratificaciones de Julio, Navidad, y Santo Patrón, serán por la cuantía de treinta días de salario base más en su caso del complemento personal sustitutivo de la antigüedad y la retribución establecida en el Artículo 12 del presente Convenio. Con motivo de la festividad de Nuestra Señora del Pilar, las empresas abonarán una gratificación extraordinaria anual en las siguientes cuantías: 40,08 euros para 2023, 41,28 euros para 2024 y 42,52 euros para 2025 y 43,37 euros para 2026; que se incorporan al salario anual en las tablas salariales de los anexos I a III y en las tablas salariales para 2025 y 2026. Las cuantías de las mismas serán en proporción al tiempo trabajado, pudiendo pactar las empresas con los trabajadores su prorrateo mensual.

Artículo 12. ANTIGÜEDAD COMPLEMENTO PERSONAL.

Con efectos de 1 de enero de 2014, se establece un complemento personal sustitutivo del de antigüedad para aquellos trabajadores que al 31 de diciembre de 2013 la vinieran percibiendo, Y ello conforme a los acuerdos suscritos en el convenio colectivo sectorial con vigencia de los años 2001 a 2003.

Las cantidades correspondientes a este concepto, una vez actualizadas, no serán compensables ni absorbibles, no se devengarán nuevas antigüedades.

Artículo 13. PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

Se mantienen con carácter «ad personan» la participación de beneficios en las panaderías semimecanizadas y mecanizadas, en el porcentaje del 15% y del 20% del salario base respectivamente y para todos aquellos trabajadores que la vinieran percibiendo a 30 de mayo de 1996. En consecuencia, los mismos verán incrementados en dichos porcentajes los importes fijados para salarios base anuales, y pagas extras.

Artículo 14. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.814 horas anuales, que se corresponden con cuarenta semanales, El tiempo de trabajo se cuenta de manera que tanto al principio como al



final de la jornada en trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. La jornada laboral en las empresas y para todos los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del convenio, se desarrollarán durante todos los días del año, incluidos domingos y festivos sin excepción alguna.

La empresa garantiza el registro de jornada establecido en el Art. 34. Punto 9.

Todos los trabajadores en el campo de aplicación de este convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio,

De común acuerdo entre empresa y trabajador, podrá establecerse la adecuación correspondiente en jornadas, de tal forma que el trabajador disfrute del descanso previsto en el apartado anterior. La jornada ordinaria diaria no podrá exceder de nueve horas.

Los trabajadores a tiempo parcial podrán efectuar horas complementarias como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

El empresario podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente por escrito con el trabajador.

El número de horas complementarias no podrán exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos de trabajo de duración indefinida con una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, podrá en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias, de aceptación voluntaria, las cuales no podrán superar el 30% de las horas ordinarias del contrato.

Con el fin de poder dar servicio a los clientes en domingos y/o festivos, ambas partes acuerdan la realización del trabajo en dichos días, siendo retribuidos conforme se establece en el artículo 16, igualmente dicha retribución será aplicada al personal que trabaje parte de domingos o festivos, o días sueltos entre semana.

Artículo 15. HORARIO.

El horario de iniciación de la jornada de trabajo del personal de obrador que no realice el trabajo a turnos ,será a las 4.00 horas, si bien por razones organizativas o comerciales podrá anticiparse hasta las 22 horas del día anterior, percibiendo en ese caso los trabajadores afectados que no realicen el trabajo a turnos, una prima de enganche anticipado de 1,96 euros para los años 2023 y 2024; de 2,02 € para 2025 y de 2,06 euros para 2026 por cada una que anticipe su entrada al trabajo, percibiendo además dicha prima, las realizadas entre las 4,00 y las 6,00 de la mañana. Todo ello a partir de la fecha en que se notifique la Resolución Administrativa por la que se acuerde el Registro y publicación del Convenio.

El personal de recuento, distribución y preparación de pedidos a despachos que no realice el trabajo a turnos, comenzará su jornada a las 6.00 horas. En caso de anticipación de jornada percibirá igualmente prima de enganche anticipado establecida para las otras categorías en el párrafo anterior.

Los chóferes y personal de reparto a despachos y clientes que no realicen el trabajo a turnos, comenzarán su jornada a las 6.00 horas, siéndoles de aplicación lo establecido en el párrafo primero de este artículo en el



supuesto de que anticipen el horario de entrada. Además, cuando hayan finalizado con la función de reparto, sin que haya concluido su jornada laboral diaria, podrán realizar tareas propias del obrador que no requieran formación específica, respetándoles en todo caso los salarios correspondientes a su categoría.

El personal de oficina y dependencia mercantil realizará una jornada que no se iniciará antes de las 8.00 horas, salvo pacto en contrario o jornadas preexistentes.

La jornada del personal de oficina será continuada, salvo pacto en contrario o jornadas partidas preexistentes

La empresa dentro de su poder de organización podrá en todo momento asignar el personal a diferentes horarios de comienzo de jornada, turnos y/o descansos, todo ello con el fin de optimizar los recursos de la empresa.

Aquellas Empresas que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, vinieran desarrollando su jornada de forma continuada en turnos de mañana, tarde y/o noche, rotando o no, continuarán en dicho sistema y aquellas que lo quieran implantar en el futuro podrán hacerlo, conforme a los trámites legalmente establecidos en cada momento. La distribución de la jornada podrá ser irregular, atendiendo las necesidades productivas y comerciales de la empresa y respetándose en todo caso lo establecido legalmente respecto de la duración de la jornada y descanso entre las mismas.

Artículo 16. DESCANSOS.

Con objeto de que en la industria panadera se dé cumplimiento al descanso mínimo semanal establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras del convenio, empresarios, y trabajadores por cuenta ajena, se obligan al cumplimiento del mismo en los términos previstos, si bien cuando por razones organizativas o comerciales se trabaje en domingo, ese día se compensará con descanso alternativo otro día de la semana y se percibirá la cantidad de 25,76 € como complemento de domingo, para los años 2023 y 2024 y de, 26,53 € para el año 2025 y de 27,06 euros para 2026. Dicho importe está referido a jornada completa percibiéndose en proporción en jornadas inferiores.

Cuando por dichas razones se trabaje en día señalado en el calendario como festivo, nacional, local o autonómico que no pueda disfrutarse por razones de servicio, la empresa podrá optar por el abono de 51,51 euros para los años 2023 y 2024; de 53,06 para el año 2025 y de 54,12 euros para 2026, como concepto de festivo trabajado o sustituirlo por un día de descanso compensatorio.

Lo anteriormente citado no será de aplicación al personal contratado conforme al artículo 18.

Artículo 17. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Cuando la jornada anual efectuada sea superior a la establecida en el artículo 13, la empresa podrá compensar las horas de exceso mediante descanso compensatorio a la par, o bien retribuir las conforme al Anexo IV.



Artículo 18. TRABAJADORES DE JORNADA DE FIN DE SEMANA, DOMINGOS Y/O FESTIVOS.

Quienes presten servicios contratados específicamente para trabajar en fines de semana, Domingos y/o festivos, percibirán sus retribuciones por hora trabajada conforme al Anexo V.

Artículo 19. VACACIONES.

Las vacaciones anuales de treinta días naturales se abonarán con el promedio real de Los salarios percibidos en los noventa días anteriores y se pactarán con dos meses de anticipación y en las condiciones establecidas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de no alcanzarse el acuerdo, serán señaladas por la empresa con la antelación legalmente prevista.

Artículo 20. LICENCIAS Y PERMISOS.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del 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. En los supuestos de hospitalización este permiso podrá ser ejercido cualquiera de los días que dure la hospitalización.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, 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.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses,



con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.



Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.



9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 21. ROPA DE TRABAJO.

Al personal de ventas se le facilitarán anualmente dos batas.

Al personal de obrador se le entregarán dos veces al año las siguientes prendas de trabajo: gorro, mandil y pantalón, todo ello de color blanco, teniendo la obligación de llevarlo durante las horas de trabajo y en las debidas condiciones de decoro e higiene.

Dichas prendas podrán ser sustituidas por otros modelos con el mismo fin.

El personal que cese estará obligado a la devolución de las prendas.

Las características de las prendas de trabajo deberán ser adecuadas a las condiciones de temperatura, en función de los puestos de trabajo y de la evaluación de riesgos de condiciones ambientales de temperatura.

Artículo 22. SEGURIDAD SOCIAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO.

A efectos de cotización por seguros sociales se estará a lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social y disposiciones complementarias.

En cuanto a la cotización en el seguro de accidentes de trabajo se computarán las cantidades totales percibidas por los trabajadores, cualquiera que sea su cuantía y concepto, siempre de conformidad con las disposiciones vigentes sobre la materia.

Artículo 23. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Las empresas impulsarán la aplicación de las medidas de seguridad y salud laboral en el trabajo y las normas de prevención de riesgos laborales, en todas las dependencias de las industrias dedicadas a la fabricación de pan y actividades anexas, tanto en las naves de fabricación como en los establecimientos de venta. Se fomentarán los cursos formativos del personal de las empresas.

El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, siendo por su cuenta la obtención y renovación del mismo.



Artículo 24. SEGURO DE ACCIDENTES.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo quedan obligadas a concertar en el plazo de tres meses, siguientes a la publicación de este Convenio en el BOPZ, una póliza de seguros que cubran los riesgos de los trabajadores a su servicio y que a continuación se indican:

- 1) Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo remunerado y Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 18.000 euros por trabajador.
- 2) Muerte, derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 18.000,00 euros.

Artículo 25. PRODUCTIVIDAD.

Los incrementos de productividad, cualquiera que sea el método empleado, se establecerán de acuerdo entre empresas y trabajadores.

Artículo 26. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, adherirse al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Artículo 27. CONTRATOS.

27.1. Contrato de Duración Determinada por Circunstancias de la Producción. Podrán celebrarse contratos de duración determinada por Circunstancias de la Producción, cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, así como las oscilaciones, que aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere (Liquidaciones, Promociones y Campañas de acuerdo con la legislación comercial autonómica o estatal, así como las vacaciones anuales). Estos contratos podrán tener una duración máxima de un año, contado a partir de que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima de un año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato supere dicho límite.

Alcanzada la duración máxima de un año, las empresas transformarán este contrato en indefinido.

El presente Artículo es desarrollo del art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

27.2. Contrato para la Formación en Alternancia y Contrato Formativo para la Obtención de la Práctica



Profesional

Contrato para la formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el artículo 11.3 ET.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o



programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal del convenio provincial.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así



como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas bajo esta no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.



Artículo 28. PERÍODO DE PRUEBA.

Podrá concertarse un período de prueba para los nuevos contratados que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los peones, limpiadoras y aprendices, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales, conforme a lo previsto en Art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante dicho periodo no interrumpirá el computo del mismo, salvo pacto en contrario

Artículo 29. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CLÁUSULAS DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Para el cumplimiento del deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se constituirá una Comisión Paritaria de Planes de Igualdad, que informará sobre las cuestiones que empresas y trabajadores eleven a estos efectos.

En las empresas se establece el deber de negociar su plan de igualdad, a través de las oportunas reglas de complementariedad, conforme legalmente venga establecido.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas de a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de objetivos fijados

Artículo 30. BAJA VOLUNTARIA.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo que se proponga cesar en la prestación de servicios en la empresa, deberá comunicarlo por escrito. Dicha comunicación, salvo las producidas dentro del período de prueba, deberá efectuarse con los siguientes plazos de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios: Personal Técnico y Mercantil y Administrativo: Treinta días. Personal

Obrero y Subalterno: Quince días

En este último grupo, el preaviso será de 30 días en los contratos celebrados para relevar a un trabajador por jubilación anticipada.

La no comunicación por parte del empleado del preaviso pactado, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador, una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de preaviso incumplido o a su exigencia en la jurisdicción competente.



Artículo. 31. JUBILACIÓN PARCIAL

En relación con la jubilación parcial se estará en todo momento a lo dispuesto en las normas de Seguridad Social que contemplen esta materia en todo momento.

Artículo 32. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes



por un tiempo total de hasta cuarenta minutos

- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Prevención de Riesgos Laborales y normativa sanitaria, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez no habitual en el trabajo, o manifestada durante el mismo
- j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, procedimientos de trabajo, al ambiente laboral o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo
- o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- p) La no utilización, ni el cuidado adecuado, de la ropa de trabajo.
- q) El incumplimiento de lo establecido en la Reglamentación Técnico-Sanitaria.
- r) El incumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 2207/1995 (Productos Alimenticios. Normas de higiene), así como lo establecido en el Manual de Implantación y Supervisión del Autocontrol basado en el Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (APPCC) del 26/01/06 del Gobierno de Aragón.



3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia manifestada durante la realización del trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes, desempeñan funciones de mando. k) El acoso sexual
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- l) Las derivadas de los apartados l. d) y 2.), l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) La discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español, ejercida por quienes desempeñan funciones de mando en la empresa.

- Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en este artículo, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses,

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar



en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Siempre que se trate de faltas muy graves y/o específicamente en las relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

Artículo 33. CLAUSULA DE INAPLICACION SALARIAL.

El convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro del campo de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previas en el convenio colectivo aplicable sea ese de sector o de empresa, que afecte a las siguientes materias

- a) Jornada de trabajo
- b) horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimientos
- f) Funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente, si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas o métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá, a los sujetos indicados en el artículo 41.4.ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas que

alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrán someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia la fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado el acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a los que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior, o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes (empresa o personas trabajadoras) podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), para solventar de manera efectiva su discrepancia o en última instancia podrá someter la solución de la misma, al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Artículo 17 del ET sobre la no discriminación en las relaciones laborales y demás normas que se sobre esta materia están vigentes, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aquellas empresas que resulten obligadas, deberán dar cumplimiento a lo que en la misma se dispone.

Segunda. – Con el fin de contribuir al derecho a la intimidad de la persona trabajadora en relación con el entorno digital y a la desconexión digital establecido en al artículo 20 bis del E.T.; las empresas establecerán los protocolos necesarios para cumplir dichos objetivos.



Tercera. – Las empresas, en cumplimiento de la legalidad, deberán contar con un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Cuarta. – A efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto por el R. Dto. 1026/2024 de 8 de octubre. Las empresas de más de cincuenta trabajadores/as establecerán medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Dichas medidas versarán sobre los siguientes aspectos, sin carácter exhaustivo.

- Acceso al empleo.
- Clasificación y promoción profesional.
- Formación, sensibilización y lenguaje.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- Permisos.
- Régimen disciplinario.

Además se establecerán protocolos de actuación frente al acoso y la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

ANEXO I.- Salarios 2023 (4% sobre tablas 2022 a efectos informativos y sin efectos económicos)





JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar 40,08€)
GRUPO I		
Jefe de fabricación	1.000,90	15.053,52
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	977,24	14.698,62
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	942,66	14.179,92€
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	942,66	14.179,02
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salario Diario	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar 40,08€)
GRUPO V		
Oficial de Pala	31.08€	14.179,30
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	31.08€	14.179,30
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	31.08€	14.179,30
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		



GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	31.08€	14.179,30
Ayudante Panadería		
Mayordomo		
GRUPO IX		
Vendedor/ra	31.08€	14.179,30
GRUPO X		
Peón Ordinario	31.08€	14.179,30
GRUPO XI		
Limpiador/ra	31.08€	14.179,30
GRUPO XII		
Aprendices	31.08€	14.179,30

Nota: En base a lo dispuesto en el art.10 del presente convenio, a todas las personas trabajadoras pertenecientes a las categorías y grupos profesionales cuyas cantidades anuales reflejadas en esta tabla sean inferiores al SMI anual para 2023(15.120 euros), se les aplicará este, en la forma establecida en dicho artículo. El S.M.I. no será objeto de los incrementos pactados, ni de las revisiones previstas.

ANEXO II.- Salarios 2024 (3% sobre tablas 2023)





JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar 41,28€)
GRUPO I		
Jefe de fabricación	1.030,92	15.505,13
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	1.006,56	15.139,58
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	970,94	14.605,38
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	970,94	14.605,38
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS		
GRUPO V		
Oficial de Pala	32,01	14.604,68
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	32,01	14.604,68
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	32,01	14.604,68
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		



GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	32,01	14.604,68
Ayudante Panadería		
Mayordomo		
GRUPO IX		
Vendedor/ra	32,01	14.604,68
GRUPO X		
Peón Ordinario	32,01	14.604,68
GRUPO XI		
Limpiador/ra	32,01	14.604,68
GRUPO XII		
Aprendices	32,01	14.604,68

Nota: En base a lo dispuesto en el art.10 del presente convenio, a todas las personas trabajadoras pertenecientes a las categorías y grupos profesionales cuyas cantidades anuales reflejadas en esta tabla sean inferiores al SMI anual para 2024 (15.876 euros), se les aplicará este, en la forma establecida en dicho artículo. El S. M. I., no será objeto ni de los incrementos pactados, ni de las revisiones previstas.

ANEXO III.- Salarios 2025 (incremento pactado 3% sobre tablas 2024)



ANEXO III <i>Salarios 2025 (incremento pactado 3% sobre tablas 2024)</i>			Art. 10 convenio. Cantidades a complementar a SMI anual 2025 R.D. 87/2025	
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar 42,52€)	Cantidades a complementar	SMI ANUAL 2025
GRUPO I				
Jefe de fabricación	1.061,85	15.970,27	605,73	16.576,00
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	1.036,76	15.593,92	982,08	16.576,00€
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	1.000,07	15.043,57	1.532,43	16.576,00€
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	1.000,07	15.043,57	1,532.43	16.576,00€
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salario Diario	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar 42,54€)		
GRUPO V				
Oficial de Pala	32,97	15.042,82	1.533,18	16.576,00€
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	32,97	15.042,82	1.533,18	16.576,00€
Oficial de Masa				



GRUPO VII					
Ayudante Encargado					16.576,00€
Ayudante Amasador					
Oficial de Mesa					
Oficial Panadero, Chofer repartidor	32,97	15.042,82		1.533,18	
Almacenero, Carretillero					
Especialista panadero					
Especialista limpieza					
GRUPO VIII					
Mecánico de Primera					16.576,00€
Ayudante Panadería	32,97	15.042,82		1.533,18	
Mayordomo					
GRUPO IX					
Vendedor/ra	32,97	15.042,82		1.533,18	16.576,00€
GRUPO X					
Peón Ordinario	32,97	15.042,82		1.533,18	16.576,00€
GRUPO XI					
Limpiador/ra	32,97	15.042,82		1.533,18	16.576,00€
GRUPO XII					
Aprendices	32,97	15.042,82		1.533,18	16.576,00€

Nota: la cuantía del salario mínimo anual y la cantidad a complementar el SMI anual en ningún caso será objeto de aplicación del incremento pactado ni de la revisión salarial.

ANEXO IV.- Horas extra



JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	VALOR HORA EXTRA		
	2023	2024	2025
GRUPO I			
Jefe de fabricación	10,81	10,81	10,81
Jefe de Oficina y Contabilidad			
Jefe de Almacén/Cámara			
Jefe de Transporte			
GRUPO II			
Jefe Taller mecánico	10,81	10,81	10,81
Encargado Fábrica			
Responsable de Servicios			
Coordinadora de Tiendas			
GRUPO III			
Oficial Administrativo	10,81	10,81	10,81
Encargada de Tienda			
Jefe de Equipo			
Técnico Especialista			
Supervisor Limpieza/Almacén			



GRUPO IV			
Auxiliar Administrativo	8,34	8,75	9,14
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	VALOR HORA EXTRA		
GRUPO V			
Oficial de Pala	10,81	10,81	10,81
Oficial de Cámara			
GRUPO VI			
Amasador	10,81	10,81	10,81
Oficial de Masa			
GRUPO VII			
Ayudante Encargado	8,34	8,75	9,14
Ayudante Amasador			
Oficial de Mesa			
Oficial Panadero, Chofer repartidor			
Almacenero, Carretilero			
Especialista panadero			
Especialista limpieza			
GRUPO VIII			
Mecánico de Primera	8,34	8,75	9,14
Ayudante Panadería			
Mayordomo			
GRUPO IX			
Vendedor/ra	8,34	8,75	9,14
GRUPO X			
Peón Ordinario	8,34	8,75	9,14
GRUPO XI			
Limpiador/ra	8,34	8,75	9,14
GRUPO XII			
Aprendices	8,34	8,75	9,14



ANEXO V.- Salarios de personal días sueltos y fines de semana

JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos		
	2023	2024	2025
GRUPO I			
Jefe de fabricación	8,34	8,75	9,14
Jefe de Oficina y Contabilidad			
Jefe de Almacén/Cámara			
Jefe de Transporte			
GRUPO II			
Jefe Taller mecánico	8,34	8,75	9,14
Encargado Fábrica			
Responsable de Servicios			
Coordinadora de Tiendas			





GRUPO III			
Oficial Administrativo	8,34	8,75	9,14
Encargada de Tienda			
Jefe de Equipo			
Técnico Especialista			
Supervisor Limpieza/Almacén			
GRUPO IV			
Auxiliar Administrativo	8,34	8,75	9,14
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos		
GRUPO V			
Oficial de Pala	8,34	8,75	9,14
Oficial de Cámara			
GRUPO VI			
Amasador	8,34	8,75	9,14
Oficial de Masa			
GRUPO VII			
Ayudante Encargado	8,34	8,75	9,14
Ayudante Amasador			
Oficial de Mesa			
Oficial Panadero, Chofer repartidor			
Almacenero, Carretillero			
Especialista panadero			
Especialista limpieza			
GRUPO VIII			
Mecánico de Primera	8,34-	8,75	9,14
Ayudante Panadería			
Mayordomo			
GRUPO IX			
Vendedor/ra	8,34	8,75	9,14
GRUPO X			
Peón Ordinario	8,34	8,75	9,14
GRUPO XI			
Limpiador/ra	8,34-	8,75	9,14
GRUPO XII			
Aprendices	8,34	8,75	9,14



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE ZARAGOZA				
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 211 - 14 septiembre 2021)				
Artículo 14. Jornada de trabajo	1814	horas anuales		
Artículo 16. Descansos				
... cantidad de	25,38	como complemento de domingo		
... abono de	50,76	euros como concepto de festivo trabajado		
SALARIOS 2019- TABLA 1				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar)		
GRUPO I				
Jefe de fabricación	938,80	14.119,59		
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				



GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	916,60	13.786,59		
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	846,04	12.728,19		
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	837,49	12.600,00		
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salario Diario	Salario Anual		
GRUPO V				
Oficial de Pala	29,10	13.278,09		
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	27,97	12.763,94		
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	27,61	12.600,14		
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				



Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	27,61	12.600,14		
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	27,61	12.600,14		
GRUPO X				
Peón Ordinario	27,61	12.600,14		
GRUPO XI				
Limpiador/ra	27,61	12.600,14		
GRUPO XII				
Aprendices	27,61	12.600,14		
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Importe Lineal) 2019 -TABLA 2				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS		
GRUPO I				
Jefe de fabricación	25,13	50,25		
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	25,13	50,25		
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	25,13	50,25		



Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	25,13	50,25		
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS		
GRUPO V				
Oficial de Pala	25,13	50,25		
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	25,13	50,25		
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	25,13	50,25		
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	25,13	50,25		
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	25,13	50,25		
GRUPO X				
Peón Ordinario	25,13	50,25		



GRUPO XI				
Limpiador/ra	25,13	50,25		
GRUPO XII				
Aprendices	25,13	50,25		
COMPLEMENTOS 2019 - TABLA 3				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA		
GRUPO I				
Jefe de fabricación	37,59	10,54		
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	37,59	10,54		
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	37,59	10,54		
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	37,59	8,01		
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA		



GRUPO V				
Oficial de Pala	37,59	10,54		
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	37,59	10,54		
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	37,59	8,01		
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	37,59	8,01		
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	37,59	6,95		
GRUPO X				
Peón Ordinario	37,59	6,95		
GRUPO XI				
Limpiador/ra	37,59	6,95		
GRUPO XII				
Aprendices	37,59	6,95		
SALARIOS DE PERSONAL DIAS SUELTOS Y FINES DE SEMANA 2019 - TABLA 4				



JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos			
GRUPO I				
Jefe de fabricación	7,79			
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	7,60			
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	7,02			
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	6,95			
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos			
GRUPO V				
Oficial de Pala	6,95			
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	6,95			



Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	6,95			
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	6,95			
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	6,95			
GRUPO X				
Peón Ordinario	6,95			
GRUPO XI				
Limpiador/ra	6,95			
GRUPO XII				
Aprendices	6,95			
SALARIOS 2020 - TABLA 1				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar)		
GRUPO I				
Jefe de fabricación	938,80	14.119,59		
Jefe de Oficina y Contabilidad				



Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	916,60	13.789,59		
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	884,16	13.300,00		
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	884,16	13.300,84		
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salario Diario	Salario Anual		
GRUPO V				
Oficial de Pala	29,15	13.300,84		
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	29,15	13.300,84		
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	29,15	13.300,84		
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				



Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	29,15	13.300,84		
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	29,15	13.300,84		
GRUPO X				
Peón Ordinario	29,15	13.300,84		
GRUPO XI				
Limpiador/ra	29,15	13.300,84		
GRUPO XII				
Aprendices	29,15	13.300,84		
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Importe Lineal) 2020 - TABLA 2				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS		
GRUPO I				
Jefe de fabricación	25,13	50,25		
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	25,13	50,25		
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				



GRUPO III				
Oficial Administrativo	25,13	50,25		
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	25,13	50,25		
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS		
GRUPO V				
Oficial de Pala	25,13	50,25		
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	25,13	50,25		
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	25,13	50,25		
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	25,13	50,25		
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	25,13	50,25		



GRUPO X				
Peón Ordinario	25,13	50,25		
GRUPO XI				
Limpiador/ra	25,13	50,25		
GRUPO XII				
Aprendices	25,13	50,25		
COMPLEMENTOS 2020 - TABLA 3				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA		
GRUPO I				
Jefe de fabricación	37,59	10,54		
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	37,59	10,54		
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	37,59	10,54		
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	37,59	8,01		



PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA		
GRUPO V				
Oficial de Pala	37,59	10,54		
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	37,59	10,54		
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	37,59	8,01		
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	37,59	8,01		
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	37,59	7,33		
GRUPO X				
Peón Ordinario	37,59	7,33		
GRUPO XI				
Limpiador/ra	37,59	7,33		
GRUPO XII				
Aprendices	37,59	7,33		



SALARIOS DE PERSONAL DIAS SUELTOS Y FINES DE SEMANA 2020 - TABLA 4				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos			
GRUPO I				
Jefe de fabricación	7,79			
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	7,60			
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	7,33			
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	7,33			
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos			
GRUPO V				
Oficial de Pala	7,33			
Oficial de Cámara				



GRUPO VI				
Amasador	7,33			
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	7,33			
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	7,33			
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	7,33			
GRUPO X				
Peón Ordinario	7,33			
GRUPO XI				
Limpiador/ra	7,33			
GRUPO XII				
Aprendices	7,33			
SALARIOS 2021 -TABLA 1				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar)		
GRUPO I				



Jefe de fabricación	948,18	14.260,67		
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	925,76	13.924,37		
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	893,00	13.432,97		
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	893,00	13.432,97		
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salario Diario	Salario Anual		
GRUPO V				
Oficial de Pala	29,44	13.433,17		
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	29,44	13.433,17		
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	29,44	13.433,17		
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				



Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	29,44	13.433,17		
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	29,44	13.433,17		
GRUPO X				
Peón Ordinario	29,44	13.433,17		
GRUPO XI				
Limpiador/ra	29,44	13.433,17		
GRUPO XII				
Aprendices	29,44	13.433,17		
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Importe Lineal) 2021- TABLA 2				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS		
GRUPO I				
Jefe de fabricación	25,38	50,75		
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	25,38	50,75		
Encargado Fábrica				



Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	25,38	50,75		
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	25,38	50,75		
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS		
GRUPO V				
Oficial de Pala	25,38	50,75		
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	25,38	50,75		
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	25,38	50,75		
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	25,38	50,75		
Mayordomo				



GRUPO IX				
Vendedor/ra	25,38	50,75		
GRUPO X				
Peón Ordinario	25,38	50,75		
GRUPO XI				
Limpiador/ra	25,38	50,75		
GRUPO XII				
Aprendices	25,38	50,75		
COMPLEMENTOS 2021 - TABLA 3				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA		
GRUPO I				
Jefe de fabricación	37,97	10,65		
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	37,97	10,65		
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	37,97	10,65		
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				



GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	37,97	8,09		
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA		
GRUPO V				
Oficial de Pala	37,97	10,65		
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	37,97	10,65		
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	37,97	8,09		
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	37,97	8,09		
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	37,97	7,41		
GRUPO X				
Peón Ordinario	37,97	7,41		
GRUPO XI				
Limpiador/ra	37,97	7,41		
GRUPO XII				
Aprendices	37,97	7,41		



SALARIOS DE PERSONAL DIAS SUELTOS Y FINES DE SEMANA 2021 -TABLA 4				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos			
GRUPO I				
Jefe de fabricación	7,87			
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	7,68			
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	7,41			
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	7,41			
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos			
GRUPO V				



Oficial de Pala	7,41			
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	7,41			
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	7,41			
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	7,41			
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	7,41			
GRUPO X				
Peón Ordinario	7,41			
GRUPO XI				
Limpiador/ra	7,41			
GRUPO XII				
Aprendices	7,41			
SALARIOS 2022				



JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual		
GRUPO I				
Jefe de fabricación	962,40	14.474,54		
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	939,65	14.133,29		
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	906,40	13.634,54		
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	906,40	13.634,54		
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salario Diario	Salario Anual		
GRUPO V				
Oficial de Pala	29,88	13.633,94		
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	29,88	13.633,94		
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	29,88	13.633,94		



Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	29,88	13.633,94		
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	29,88	13.633,94		
GRUPO X				
Peón Ordinario	29,88	13.633,94		
GRUPO XI				
Limpiador/ra	29,88	13.633,94		
GRUPO XII				
Aprendices	29,88	13.633,94		
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Importe Lineal) 2022				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS		
GRUPO I				
Jefe de fabricación	25,76	51,51		
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				



GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	25,76	51,51		
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	25,76	51,51		
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	25,76	51,51		
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS		
GRUPO V				
Oficial de Pala	25,76	51,51		
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	25,76	51,51		
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	25,76	51,51		
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				



Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	25,76	51,51		
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	25,76	51,51		
GRUPO X				
Peón Ordinario	25,76	51,51		
GRUPO XI				
Limpiador/ra	2.576,00	51,51		
GRUPO XII				
Aprendices	25,76	51,51		
COMPLEMENTOS 2022				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA		
GRUPO I				
Jefe de fabricación	38,54	10,81		
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	38,54	10,81		
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	38,54	10,81		
Encargada de Tienda				



Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	38,54	8,21		
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA		
GRUPO V				
Oficial de Pala	38,54	10,81		
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	38,54	10,81		
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	38,54	8,21		
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	38,54	8,21		
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	38,54	7,52		
GRUPO X				
Peón Ordinario	38,54	7,52		
GRUPO XI				



Limpiador/ra	38,54	7,52		
GRUPO XII				
Aprendices	38,54	7,52		
SALARIOS DE PERSONAL DIAS SUELTOS Y FINES DE SEMANA 2022				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos			
GRUPO I				
Jefe de fabricación	7,98			
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II				
Jefe Taller mecánico	7,79			
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III				
Oficial Administrativo	7,52			
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV				
Auxiliar Administrativo	7,52			



PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos			
GRUPO V				
Oficial de Pala	7,52			
Oficial de Cámara				
GRUPO VI				
Amasador	7,52			
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	7,52			
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII				
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería	7,52			
Mayordomo				
GRUPO IX				
Vendedor/ra	7,52			
GRUPO X				
Peón Ordinario	7,52			
GRUPO XI				
Limpiador/ra	7,52			
GRUPO XII				
Aprendices	7,52			



\\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOP 291 - 20/12/2025)				
Código	50000905011981			
Artículo 11.- GRATIFICACIONES. Artículo 13. PARTICIPACION EN BENEFICIOS				
Gratificaciones	5			
Julio		treinta días de salario base + complemento personal sustitutivo de la antigüedad		
Navidad		treinta días de salario base + complemento personal sustitutivo de la antigüedad		
Santo Patrón		treinta días de salario base + complemento personal sustitutivo de la antigüedad		
Nuestra Señora del Pilar	40,08	euros para 2023		
	41,28	euros para 2024		
	42,52	euros para 2025		



	43,37	euros para 2026		
BENEFICIOS panaderías semimecanizadas (percibiendo a 30 de mayo de 1996)		15% del salario base		
BENEFICIOS panaderías mecanizadas (percibiendo a 30 de mayo de 1996)		20% del salario base		
Artículo 14. JORNADA DE TRABAJO				
durante la vigencia	1814	horas anuales		
Artículo 19. VACACIONES				
DÍAS NATURALES	30			
ABONARÁN	promedio salarios percibidos en los noventa días anteriores			
ANEXO I.- SALARIOS 2023 (4% sobre tablas 2022 a efectos informativos y sin efectos económicos)				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar 40,08)		
GRUPO I	1.000,90	15.053,52		
Jefe de fabricación				
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				



Jefe de Transporte				
GRUPO II	977,24	14.698,62		
Jefe Taller mecánico				
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III	942,66	14.179,92		
Oficial Administrativo				
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV	942,66	14.179,02		
Auxiliar Administrativo				
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS				
GRUPO V	31,08	14.179,30		
Oficial de Pala				
Oficial de Cámara				
GRUPO VI	31,08	14.179,30		
Amasador				
Oficial de Masa				
GRUPO VII	31,08	14.179,30		
Ayudante Encargado				
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				



GRUPO VIII	31,08	14.179,30		
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería				
Mayordomo				
GRUPO IX	31,08	14.179,30		
Vendedor/ra				
GRUPO X	31,08	14.179,30		
Peón Ordinario				
GRUPO XI	31,08	14.179,30		
Limpiador/ra				
GRUPO XII	31,08	14.179,30		
Aprendices				
ANEXO II.- SALARIOS 2024 (3% sobre tablas 2023)				
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar 41,28)		
GRUPO I	1.030,92	15.505,13		
Jefe de fabricación				
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II	1.006,56	15.139,58		
Jefe Taller mecánico				
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III	970,94	14.605,38		



Oficial Administrativo				
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV	970,94	14.605,38		
Auxiliar Administrativo				
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS				
GRUPO V	32,01	14.604,68		
Oficial de Pala				
Oficial de Cámara				
GRUPO VI	32,01	14.604,68		
Amasador				
Oficial de Masa				
GRUPO VII				
Ayudante Encargado	32,01	14.604,68		
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII	32,01	14.604,68		
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería				
Mayordomo				
GRUPO IX	32,01	14.604,68		
Vendedor/ra				
GRUPO X	32,01	14.604,68		



Peón Ordinario				
GRUPO XI	32,01	14.604,68		
Limpiador/ra				
GRUPO XII	32,01	14.604,68		
Aprendices				
ANEXO III.- SALARIOS 2025 (incremento pactado 3% sobre tablas 2024)				
			Art. 10 convenio. Cantidades a complementar a SMI anual 2025 R.D. 87/2025	Art. 10 convenio. Cantidades a complementar a SMI anual 2025 R.D. 87/2025
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar 42,52)	Cantidades a complementar	SMI ANUAL 2025
GRUPO I	1.061,85	15.970,27	605,73	16.576,00
Jefe de fabricación				
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II	1.036,76	15.593,92	982,08	16.576,00
Jefe Taller mecánico				
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III	1.000,07	15.043,57	1.532,43	16.576,00
Oficial Administrativo				
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				



Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV	1.000,07	15.043,57	1.532,43	16.576,00
Auxiliar Administrativo				
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS				
GRUPO V	32,97	15.042,82	1.533,18	16.576,00
Oficial de Pala				
Oficial de Cámara				
GRUPO VI	32,97	15.042,82	1.533,18	16.576,00
Amasador				
Oficial de Masa				
GRUPO VII	32,97	16.576,00	1.533,18	15.042,82
Ayudante Encargado				
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII	32,97	15.042,82	1.533,18	16.576,00
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería				
Mayordomo				
GRUPO IX	32,97	15.042,82	1.533,18	16.576,00
Vendedor/ra				
GRUPO X	32,97	15.042,82	1.533,18	16.576,00
Peón Ordinario				
GRUPO XI	32,97	15.042,82	1.533,18	16.576,00
Limpiador/ra				



GRUPO XII	32,97	15.042,82	1.533,18	16.576,00
Aprendices				
ANEXO IV.- HORAS EXTRA				
	VALOR HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA	
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	2023	2024	2025	
GRUPO I	10,81	10,81	10,81	
Jefe de fabricación				
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II	10,81	10,81	10,81	
Jefe Taller mecánico				
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III	10,81	10,81	10,81	
Oficial Administrativo				
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV	8,34	8,75	9,14	
Auxiliar Administrativo				
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS				
GRUPO V	10,81	10,81	10,81	



Oficial de Pala				
Oficial de Cámara				
GRUPO VI	10,81	10,81	10,81	
Amasador				
Oficial de Masa				
GRUPO VII	8,34	8,75	9,14	
Ayudante Encargado				
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII	8,34	8,75	9,14	
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería				
Mayordomo				
GRUPO IX	8,34	8,75	9,14	
Vendedor/ra				
GRUPO X	8,34	8,75	9,14	
Peón Ordinario				
GRUPO XI	8,34	8,75	9,14	
Limpiador/ra				
GRUPO XII	8,34	8,75	9,14	
Aprendices				
ANEXO V.- Salarios de personal días sueltos y fines de semana				



	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos	
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	2023	2024	2025	
GRUPO I	8,34	8,75	9,14	
Jefe de fabricación				
Jefe de Oficina y Contabilidad				
Jefe de Almacén/Cámara				
Jefe de Transporte				
GRUPO II	8,34	8,75	9,14	
Jefe Taller mecánico				
Encargado Fábrica				
Responsable de Servicios				
Coordinadora de Tiendas				
GRUPO III	8,34	8,75	9,14	
Oficial Administrativo				
Encargada de Tienda				
Jefe de Equipo				
Técnico Especialista				
Supervisor Limpieza/Almacén				
GRUPO IV	8,34	8,75	9,14	
Auxiliar Administrativo				
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS				
GRUPO V	8,34	8,75	9,14	
Oficial de Pala				
Oficial de Cámara				
GRUPO VI	8,34	8,75	9,14	



Amasador				
Oficial de Masa				
GRUPO VII	8,34	8,75	9,14	
Ayudante Encargado				
Ayudante Amasador				
Oficial de Mesa				
Oficial Panadero, Chofer repartidor				
Almacenero, Carretillero				
Especialista panadero				
Especialista limpieza				
GRUPO VIII	8,34	8,75	9,14	
Mecánico de Primera				
Ayudante Panadería				
Mayordomo				
GRUPO IX	8,34	8,75	9,14	
Vendedor/ra				
GRUPO X	8,34	8,75	9,14	
Peón Ordinario				
GRUPO XI	8,34	8,75	9,14	
Limpiador/ra				
GRUPO XII	8,34	8,75	9,14	
Aprendices				