

Convenio Colectivo Panaderías de Navarra

ÁREA	Navarra	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	31005305011981	ACTUALIZACIÓN	2026/03/10
VIGENCIA	2023/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	BON 50 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-panaderias-de-c-autonoma-de-navarra/		

Resumen

Convenio Colectivo Panaderías. Última actualización a: 10-03-2026 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2027. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BON 50 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BON Nº 211 - 10 de octubre de 2023)

RESOLUCIÓN 3C/2023, de 26 de septiembre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Panaderías.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Panaderías (Código número: 31005305011981), con entrada en este registro con fecha 9 de agosto de 2023, suscrito con fecha 1 de agosto de 2023, entre la representación empresarial y sindical (CC.OO. y UGT) del sector.

Realizado requerimiento de subsanación con fecha 11 de agosto, se presenta las correcciones con fecha 6 de septiembre de 2023, subsanando todas las deficiencias detectadas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral,

RESUELVO:



Primero.-Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo del Sector Panaderías (Código número: 31005305011981).

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.-Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 26 de septiembre de 2023.-El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA (Vigencia: 1 de enero 2023 a 31 de diciembre de 2027).

Fecha de entrada en el Registro: 9 de agosto de 2023.

Código número: 31005305011981.

CAPÍTULO PRELIMINAR. Determinación de las partes.

El presente convenio colectivo se concierta por los representantes designados por la Asociación de Empresarios Fabricantes y Expendedores de Pan de Navarra como parte económica y las Centrales Sindicales Federación de Industria, Construcción y Agroalimentaria de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de la Federación de Industria de Comisiones Obreras (CC.OO.) como integrantes de la parte social.

CAPÍTULO I.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los Centros de trabajo situados en la Comunidad Foral de Navarra, así como en las agencias y sucursales de otras empresas cuyas sedes centrales estén ubicadas fuera de Navarra, pero cuyas delegaciones estén ubicadas en dicha Comunidad.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan el contenido de las relaciones laborales mínimas, entre las empresas o centros de trabajo radicados en Navarra, dedicadas tanto a la fabricación, como a la comercialización y venta de pan y los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que presten servicios en ellas, con independencia de la función que desempeñen, excluidos los altos cargos y el personal vinculado por relaciones de carácter especial, reguladas por el R.D. 1.382/1985 y R.D. 1.438/1985 de 1 de agosto.



Artículo 3.º Ámbito temporal.

Los efectos económicos del Convenio Colectivo serán de aplicación desde el 1 de enero de 2023, hasta el 31 de diciembre de 2027.

3.1. Cláusula de ultra-actividad.

Vigencia:

A) El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, previo los trámites legales pertinentes.

El presente Convenio, por lo tanto, tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

B) El Convenio se entenderá denunciado de forma automática desde la fecha de publicación del presente convenio.

C) A los efectos previstos en el artículo 86.3 del ET y una vez finalizada su vigencia, éste mantendrá sus cláusulas normativas hasta en tanto no se acuerde un nuevo convenio.

CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 4.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de las Empresas de conformidad con las Disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y Dirección del Trabajo deberán contemplar la formación profesional continua que el personal tiene derecho de completar y perfeccionar.

CAPÍTULO III.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 5.º Disposición general.

El personal que preste sus servicios en las Empresas del Sector Panadería de Navarra, y que está afectado por este Convenio Colectivo, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de las empresas que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.



Artículo 6.º Clasificación organizativa y grupos profesionales.

Todos los trabajadores del Sector de Panadería de Navarra estarán incluidos en uno de los grupos profesionales que a continuación se relacionan:

-Técnicos y administrativos:

- > Jefe de fabricación.
- > Jefe de taller mecánico.
- > Jefe de oficina y contabilidad.
- > Oficial administrativo.
- > Auxiliar administrativo.

-Obreros de panaderías mecanizadas, semimecanizadas y restantes panaderías:

- > Encargado o responsable de turno, ayudante encargado o supervisor y oficial de pala.
- > Amasador, oficial de masa y mecánico de 1.º
- > Ayudante amasador, especialista, fogonero, gasista, encendedor, oficial y mecánico de 2.º
- > Especialista, ayudante y mecánico de 3.º

-Obreros servicios complementarios:

- > Chofer repartidor.
- > Vendedor de tienda.
- > Personal de limpieza.
- > Camarista.

CAPÍTULO IV.-CONTRATACIÓN Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Artículo 7.º Normas sobre contratación.

1.-Regulación contratos de duración determinada.

Se podrán celebrar contratos de duración determinada por circunstancias de la producción que tendrán una duración máxima de un año.

Podrán, igualmente, utilizarse el resto de las modalidades vigentes de contratación temporal, cuando concurren las circunstancias previstas para su otorgamiento.

2.-Regulación de contratos a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial tendrán una duración mínima de 20 horas semanales u 80 horas mensuales y realizarán un mínimo de 480 horas anuales.

Cuando las tareas a realizar no sean las propias de la actividad principal estas contrataciones estarán exentas



de las jornadas mínimas señaladas.

Se podrá ampliar hasta el 60% las horas complementarias siempre que se cumpla el porcentaje de fijeza a jornada completa. Las horas complementarias se realizarán en la jornada diaria según calendario laboral del trabajador, sin interrupciones de jornada y respetándose los descansos.

3.-Regulación de las empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes supuestos:

Para sustituir a trabajadores en huelga.

Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para su seguridad o salud, se determinen legal o reglamentariamente.

Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

Para cubrir puestos de trabajo que impliquen mando o confianza o contratos de alta dirección.

Las Empresas vendrán obligadas a informar a los representantes de las personas trabajadoras, a que se realicen un contrato con una empresa de Trabajo Temporal sobre los siguientes apartados:

-Nombre de la E.T.T.

-Trabajo a realizar y número de trabajadores.

-Tiempo de duración del contrato y jornada de las personas trabajadoras.

-Coste del contrato.

El contrato de puesta a disposición se formalizará siempre por escrito y solamente podrán celebrar este tipo de contratos, con aquellas empresas usuarias que cumplan de forma íntegra con sus trabajadores todas las estipulaciones incluidas en este Convenio incluidas las salariales.

Las empresas usuarias, informarán a su representación sindical, de las previsiones de utilización de E.T.T. A su vez, pondrán a disposición de dichos representantes, la documentación que se produzca en relación con la utilización de los servicios prestados por trabajadores de las E.T.T.

En materia de retribuciones se estará en todo caso a lo establecido en el artículo 11 de la Ley 14/1994.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994 o disposiciones que las sustituyan.

4.-Contratación estable y temporalidad.

Las Empresas del Sector de Panadería de Navarra, mantendrán un nivel de empleos estables respecto de la contratación temporal en los siguientes términos:

-El índice mínimo de contratos estables será del 88%, y el índice máximo de temporalidad será del 12%. Estos índices mínimos y máximos se calcularán sobre el total de la plantilla de cada Empresa en cómputo anual.

En la cuantificación del índice de temporalidad de cada empresa, no se computarán los contratos de duración



determinada, otorgados para la sustitución de personal fijo, en vacaciones, IT y demás causas de suspensión del contrato de trabajo, con reserva de puesto; los suscritos en los 12 primeros meses, desde la puesta en marcha de nueva empresa o línea productiva y los correspondientes a la cobertura de actividades estacionales, sin perjuicio de la posibilidad de otorgar, cuando proceda, contratos de personal fijo discontinuo, con la regulación legalmente prevista y condiciones recogidas en el anexo II apartado A).

Artículo 8.º Contratos para la formación.

Al efecto de dotar al Sector de Panadería de un plan de enseñanza más adecuado en los contratos de formación, las partes implicadas en la negociación de este convenio colectivo acuerdan remitirse a las recogidas en el Anexo I de este Convenio, disponiendo su presentación ante el Instituto Nacional de empleo para instar la sustitución del plan tipo previsto por la normativa vigente.

Igualmente se acuerda incluir dentro de las tablas salariales Anexos 1 y 2 de este Convenio, niveles retributivos específicos para estos contratos, distinguiendo entre trabajadores en formación de menos de 18 años y más de 18 años.

Artículo 9.º Contrato fijo discontinuo y periódico.

Los contratos de trabajo Fijo Discontinuo y Fijo Periódico constituyen una modalidad específica de contratación, proveniente de la reiteración cíclica de contratos temporales, otorgados por las mismas causas productivas y con los mismos trabajadores, que de concurrir, puede adaptarse a las características de la actividad, de panadería, debido a la fluctuación productiva que afecta a determinadas épocas del año como consecuencia de una producción que en ocasiones está sujeta a un consumo mayor o menor de pan.

Se trata además de un modelo de contrato que conjuga los intereses de las Empresas del Sector, al incorporar la flexibilidad demandada por la actividad de las Empresas, al permitir descargar la plantilla en periodos de menor actividad, con los intereses de los trabajadores, por tratarse de un contrato indefinido, aunque no exija la prestación de servicios todos los días laborales del año.

A primeros de año, en el mes de enero, las empresas deberán trasladar a la representación legal de los trabajadores, el calendario con las previsiones de llamamiento semestral e igualmente en mayo para el segundo semestre.

1.-El contrato de trabajo Fijo Discontinuo en jornada diaria completa, que tiene sustantividad propia en las empresas del Sector a todos los efectos, es aquel por el que, aun no pudiendo prestar servicios todos los días laborales en el año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo o periódico, trabajos fijos en la actividad normal de la empresa. A efectos de establecer el periodo de tiempo en el que los Fijos Discontinuos o Periódicos de las Empresas del Sector, puedan prestar sus servicios, se considerará el periodo del año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

2.-El contrato de trabajo Fijos Discontinuos o Periódicos en las Empresas del Sector, contendrá las siguientes menciones:



- La naturaleza del contrato.
- La actividad o actividades de la empresa en las que se van a prestar los servicios objeto del contrato.
- La indicación del periodo en el que se va a desarrollar la actividad o actividades.
- La determinación de la jornada y el horario de trabajo en las condiciones establecidas en las Empresas del Sector.
- La forma y orden de llamamiento establecida en este Convenio Colectivo.

3.-Los trabajadores Fijos Discontinuos o Periódicos, serán llamados por riguroso orden de antigüedad. El llamamiento se efectuará por escrito con tres días de antelación a su incorporación.

El trabajador Fijo discontinuo o periódico, deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad en la empresa y sean necesarios sus servicios. La incorporación podrá ser gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

Así mismo los trabajadores Fijos Discontinuos o Periódicos, no podrán ser sustituidos por ningún trabajador bajo cualquier modalidad de contratación. Los trabajadores Fijos Discontinuos o Periódicos que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados, deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa en un plazo de 24 horas a partir del momento de recibir el llamamiento.

4.-La Empresa vendrá obligada a confeccionar y publicar el censo de antigüedad del personal Fijos Discontinuos o Periódicos una vez al año en el mes de enero, publicándolo en el tablón de anuncios durante un plazo no inferior a 30 días para conocimiento del personal y por si existiesen reclamaciones sobre el mismo.

Una copia de este Censo será entregada a los Delegados de Personal, Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales.

El criterio para establecer el orden de antigüedad será en base al número de días de trabajo efectivo que los trabajadores Fijos Discontinuos acrediten en la Empresa.

5.-En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos en los párrafos de este documento número 7 y número 8, el trabajador Fijo Discontinuo podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria en el llamamiento.

6.-El trabajador Fijo Discontinuo o periódico que haya sido llamado, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la Empresa en el plazo de 48 horas, perderá la condición de Fijo Discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la Empresa.

7.-No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesaria para ser cubierto por la totalidad de los trabajadores Fijos Discontinuos o periódicos. Dicha situación dará lugar a la continuidad de la suspensión temporal del contrato, siempre que no se incorporen trabajadores Fijos Discontinuos o periódicos que ostenten un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado por la Empresa.

8.-Serán causa de suspensión del contrato, con liberación de las obligaciones recíprocas del trabajador y de la empresa (sin que la falta de actividad efectiva pueda calificarse como despido):



-Los accidentes atmosféricos.

-La paralización de los transportes o medios de distribución.

-La interrupción de la fuerza motriz o la falta de materia prima no imputable a la Empresa.

En este caso la Empresa vendrá obligada a comunicar el hecho causante a la Representación Legal de los Trabajadores.

9.-La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo de antigüedad cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas y siempre que estas causas estén debidamente acreditadas.

Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

10.-Los trabajadores Fijos Discontinuos o periódicos cesarán de conformidad con las necesidades de actividad de la empresa por el orden establecido en el tercer párrafo. Dicho cese será comunicado de forma escrita al trabajador, cuando la interrupción de su actividad sea superior a 48 horas, en los casos de tiempo inferiores la interrupción se comunicará verbalmente al trabajador.

11.-La Dirección de la Empresa, facilitará a cada trabajador Fijo Discontinuo o periódicos al término del periodo de prestación de servicios un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

12.-El personal con contrato Fijo Discontinuo percibirá sus retribuciones bajo misma modalidad que el personal fijo.

13.-Los trabajadores Fijos Discontinuos o periódicos, en igualdad de condiciones tendrán derecho preferente por orden de antigüedad para acceder a los puestos de trabajo de Fijo Continuo o periódico que se acuerden con la Dirección de la Empresa. Así mismo tendrán derecho a ocupar por orden de antigüedad las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en la Empresa, por cualquier causa. Para facilitar el ejercicio de este derecho se establecerá una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas discontinuas y a tiempo parcial, durante sus periodos de inactividad.

14.-Los contratos fijos discontinuos en el sector tendrán una jornada mínima de 32 horas semanales u 128 horas mensuales y realizarán un mínimo de 768 horas anuales. Cuando las tareas a realizar no sean las propias de la actividad principal, estas contrataciones estarán exentas de las jornadas mínimas señaladas.

Artículo 10.º Contrato de relevo.

Cuando medie acuerdo entre empresa y trabajador para reducir la jornada de éste, a fin de que pueda acceder a la jubilación parcial, cuando proceda, según establezca en cada momento la legislación vigente al respecto, la empresa concertará el correspondiente contrato de relevo, en las condiciones legalmente previstas para ello. No obstante, lo anterior, en empresas de más de 30 trabajadores, la solicitud de jubilación parcial presentada por un trabajador que cumpla, según la legislación vigente en cada momento, con los requisitos exigidos para acceder a la jubilación parcial, deberá ser aceptada por la empresa.

Se da a las empresas un plazo máximo de 6 meses para concertar el contrato de relevo desde la fecha de



cumplimiento de la edad de prejubilación o de la fecha de solicitud de la prejubilación si es posterior a la del cumpleaños.

Los tres primeros meses, no se contabilizarán como tiempo de trabajo efectivo para el cálculo del porcentaje de la jornada a realizar por la persona que accede al contrato de relevo.

Del 4.º al 6.º o parte proporcional hasta la realización del contrato sí que se tendrá en cuenta el periodo trabajo.

CAPÍTULO V.-INGRESOS Y CESES.

Artículo 11.º Periodo de prueba.

Se establece un plazo de tres meses de periodo de prueba para todas las categorías, excepción hecha de los trabajadores no cualificados, en los que será de dos semanas, salvo que por contrato de trabajo y según la legislación vigente, se pacten por las partes, diferentes periodos en situaciones determinadas.

Artículo 12.º Empleo y ascensos.

Las empresas sujetas a este convenio, en el supuesto de que necesiten contratar nuevo personal, procurarán reservar, al menos, el 20% de éstos nuevos puestos, para empleo juvenil.

Los ascensos de categoría profesional, en los supuestos legales en que preceden, se llevarán a cabo por el sistema de antigüedad o mediante prueba de aptitud, alternativamente; es decir, en cada grupo profesional, se ascenderá una vez por prueba de aptitud y la siguiente por antigüedad.

Artículo 13.º Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preavisos:

Personal obrero: 15 días naturales.

Técnicos y administrativos: 1 mes.

El incumplimiento de obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO VI.-JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.



Artículo 14.º Jornada de trabajo anual y calendario laboral.

-Jornada continuada:

La jornada de trabajo efectivo y realmente prestado durante la vigencia del convenio será de 1.730 durante los años 2023 y 2024, el año 2025 la jornada será de 1.726 horas, durante el año 2026 la jornada anual será de 1.722 horas y para el año 2027 se establece una jornada anual de 1.714 horas.

Se mantiene igualmente el período de descanso por bocadillo en 30 minutos, 15 de los cuales correrán a cargo del trabajador y los otros 15 a cargo de la empresa, y serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

-Jornada partida:

Para los trabajadores que presten servicios en jornada partida, se establece la duración de la misma en 1.730 horas de trabajo efectivo y realmente prestado, en los años 2023 y 2024, 1.726 en 2025, 1.722 en 2026 y 1.714 en 2027.

-Jornada en trabajos a turnos continuos y rotativos:

La jornada para trabajos a turno será la prevista para la jornada continuada.

La jornada semanal irá de lunes a sábado y la anual se distribuirá en cada centro de trabajo en los calendarios laborales aplicables cada año, siendo el exceso de la misma imputable a 30 días naturales de vacaciones y el resto, de haberlo, a exceso de jornada o asimilados.

Los días naturales de vacaciones y asimilados, serán retribuidos con arreglo al Salario Base, Antigüedad y plus de mecanización o semi-mecanización.

-Régimen de jornada del personal de producción de «fresco»: se equipará a la jornada diaria del personal de congelado en la vigencia del Convenio a razón de 5 minutos cada año en los años 2024-2025-2026.

Disposiciones comunes a los diferentes tipos de jornada.

La distribución de jornada laboral anual resultante de lo pactado en el presente Convenio, se llevará a cabo en los términos que a tal efecto dispongan los calendarios laborales elaborados en cada empresa o centro de trabajo, en función de sus necesidades productivas, sin perjuicio de los descansos legalmente previstos y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, considerándose días laborables los siguientes:

-En Jornada Continua y Partida: de lunes a domingo, con derecho a un día de descanso semanal.

Cada dos semanas el día de descanso obligatoriamente será en domingo. Los días festivos se considerarán igualmente laborables, sin perjuicio de su compensación con igual número de jornadas de descanso alternativo.

-En Jornada a Turnos Continuos y Rotativos: de lunes a sábado.

-Para ambos tipos de jornada se establecen 2 días de descanso en Navidad y Año Nuevo en los que se prohíbe la elaboración de pan en el ámbito de este Convenio.



Artículo 15.º Flexibilidad.

15.1. Flexibilidad Ordinaria.

En el momento de confeccionar el calendario laboral anual de cada empresa o centro de trabajo, las empresas tendrán la posibilidad de trasladar, de forma acordada o unilateralmente, hasta un máximo de tres festivos.

15.2. Flexibilidad Extraordinaria.

Se acuerda la posibilidad que tiene la empresa de trabajar hasta un máximo de seis días (en sábado) a título individual, por encima de la jornada anual establecida en el calendario laboral, una vez publicado el mismo, pudiendo ser los tres primeros en turnos de mañana, tarde o noche y los tres últimos, esto es, del 4.º al 6.º, en turnos de mañana o tarde.

La compensación de esas seis jornadas podrá ser de la siguiente manera:

- Los tres primeros, a elección del trabajador, económica (horas extras) o en tiempo equivalente de descanso.
- Los tres últimos, esto es, el 4.º, 5.º y 6.º días, que deberán realizarse, preferentemente, con voluntarios, como mínimo de la siguiente forma:

1. Mediante descanso de un día y medio por sábado adicional trabajado o,
2. Mediante compensación económica, según tabla por cada sábado adicional trabajado o,
3. Mediante un día de descanso más una compensación económica, según tabla, por cada sábado adicional trabajado.

Tabla compensación:

	ESPECIALISTA	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	RESPONSABLE MANTENIMIENTO/ SUPERVISOR/ENCARGADO MANTENIMIENTO
Turno mañana			
Comp. económica	150 euros	180 euros	200 euros
Día descanso + c.e.	70 euros	100 euros	130 euros
Descanso	1,5 * 1	1,5 * 1	1,5 * 1
Turno tarde			
Comp. Económica	170 euros	200 euros	220 euros
Día descanso + c.e.	90 euros	120 euros	150 euros
Descanso	1,5 * 1	1,5 * 1	1,5 * 1

Las cantidades recogidas en la Tabla Compensación serán actualizadas en enero del 2026 y en enero 2028. Dichas revisiones se realizarán aplicando el mismo diferencial que se aplique a la actualización de los salarios en dichas fechas. Queda garantizado un incremento mínimo del 0,75% en enero del 2026 y del 1,25% en enero del 2028.

No obstante lo expuesto anteriormente, se respetarán condiciones más beneficiosas que tuvieran reconocidas los trabajadores.



Los turnos de sábado deberán comunicarse al trabajador o trabajadores afectados con un plazo mínimo de una semana, salvo que tuvieran en el Centro de Trabajo una condición más favorable que la mantendrán.

Artículo 16.º Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario laboral de la Empresa.

Artículo 17.º Precio de las horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria para los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo será según el cuadro de valoración siguiente:

PERIODO	VEND. TIENDA	RESTO CATEG.
1/1/2023 a 31/12/2023	12,48 euros	15,26 euros
1/1/2024 a 31/12/2024	12,80 euros	15,65 euros
1/1/2025 a 31/12/2025	13,12 euros	16,04 euros

Artículo 18.º Vacaciones.

Las vacaciones, se disfrutarán de acuerdo con el calendario laboral que se establece en el artículo 14, pero entendiéndose que todo el personal tiene derecho a disfrutar un mínimo de veintiún días en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el treinta de septiembre, con la retribución prevista en el artículo 14 del presente convenio.

El citado período de disfrute de vacaciones podrá ser incrementado en 15 días, bien antes del 1 de junio o bien después del 30 de septiembre.

Las vacaciones se disfrutarán en el año natural, salvo en caso de IT. En este caso se establece un plazo de 18 meses desde el final del año natural en el que se originaron.

CAPÍTULO VII.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, LICENCIAS RETRIBUIDAS, PERMISOS Y EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Artículo 19.º Conciliación de la vida laboral y familiar.

1.º Permiso de lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con



el artículo 45.1.d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia en el 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 parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá acumularlo en igual duración y con la misma finalidad. Todo ello, conforme a lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º Reducción de jornada por guarda legal.

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, 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 menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa, con 15 días de antelación, su reincorporación.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento especial, disponiéndose de 20 días para efectuar la reclamación.

b) Las personas trabajadoras con hijos a su cargo desde los 12 hasta los 14 años podrán acogerse a reducción de jornada en las siguientes condiciones:

-La persona trabajadora elige el porcentaje de reducción de jornada.

-La concreción horaria y/o de turnos debe ser consensuada entre empresa y persona trabajadora, de tal manera que debe contar con la aprobación de la empresa.



-Dos miembros de la misma familia no pueden solicitar los dos este derecho a la vez.

3.º Reducción de jornada por cuidado de familiares.

Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria debiendo preavisar a la empresa, con 15 días de antelación.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento especial, disponiéndose de 20 días para efectuar la reclamación.

4.º Protección a la maternidad.

1.-La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parte reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.-Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Empresa deberá determinar, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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



señaladas en el párrafo no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.-Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado y con derecho a una prestación del 100% de la base reguladora.

4.-Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este apartado será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

Podrá, asimismo, declararse el pase de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos/as menores de 9 meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores si se dan las circunstancias previstas en el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

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

5.º Suspensión de contrato por maternidad-paternidad, embarazo o adopción.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece



semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.



La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6.-Supuestos específicos de nulidad de la extinción del contrato.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

El de las personas trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de la Ley del estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

El de las personas trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley del Estatuto de los trabajadores.

El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran



transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo/a.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Artículo 20.º Licencias retribuidas y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.-Veinte días naturales en caso de matrimonio.

2.1.-Cinco días por fallecimiento de cónyuge o hijos.

2.2.-Cinco días naturales en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario cónyuge o pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, incluido el familiar consanguíneo o pareja de hecho, así como 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 caso de hospitalización el permiso aquí establecido, podrá disfrutarse en cualquier momento mientras dure el ingreso hospitalario sin que se puedan disfrutar más días laborables que los que hubieran correspondido desde el hecho causante.

En el supuesto de desplazamiento el plazo se aumentará en: tres días más para parientes de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad. Dos días para supuesto de segundo grado de afinidad.

2.3.-Tres días naturales en los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de parientes de primer grado de afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días.

2.4.-Dos días naturales en los casos de fallecimiento de parientes de segundo grado de afinidad.

Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

2.5.-Doce horas anuales, para asistencia a consulta de médico de familia de la seguridad social siempre que coincida con el horario de trabajo y se entregue el justificante de asistencia.

2.6.-Doce horas anuales, para asistencia a consulta de médicos especialistas de la seguridad social por parte del trabajador ó para el acompañamiento de hijos o padres dependientes, siempre que coincida con el horario de trabajo y se entregue, con suficiente antelación, el volante justificativo de la misma.

Las licencias recogidas en los puntos 2.5 y 2.6 deberán ser preavisadas con al menos 1 día de antelación y deberán ser posteriormente justificadas.

3.-Un día natural, ampliable a dos si existe desplazamiento a más de 100 Km., en caso de matrimonio de padres, hermanos o hijos.

4.-Un día por traslado de domicilio habitual.



5.-Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta 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 apartado uno del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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

7.-Un día por primera comunión de hijo.

8.-Un día por asuntos propios, se puede dividir en dos periodos de 4 horas.

9.-8 horas de licencia no retribuida recuperable:

-Se entiende por «8 horas», lo equivalente a un día laborable, esto es, se coge de una vez; no se pueden fraccionar las 8 horas.

-Los trabajadores con reducción de jornada o jornada diaria inferior a 8 horas, lo correspondiente en proporción a su jornada.

Los parientes de hasta segundo grado a que hace referencia este artículo son:

a) CÓNYUGE.

b) PADRES Y PADRES POLÍTICOS.

c) HIJOS E HIJOS POLÍTICOS.

d) HERMANOS Y HERMANOS POLÍTICOS.

e) NIETOS Y NIETOS POLÍTICOS.

f) ABUELOS Y ABUELOS POLÍTICOS.

Los permisos que se establecen en este artículo se hacen extensivos en los supuestos de parejas de hecho que estén debidamente acreditadas.

El inicio de las licencias de los puntos 20.1 (matrimonio) y 20.2.1 (fallecimiento de cónyuge o hijos) será siempre en el primer día laborable a partir del hecho causante, siempre que se mantenga la causa que da derecho a la licencia.

Artículo 21.º Excedencias voluntarias.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco



años. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan tratar de mantener al trabajador en excedencia voluntaria, la reserva del puesto de trabajo, no siendo el derecho a su ingreso de carácter obligatorio sino facultad de la empresa, manteniendo, en todo caso, el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las personas trabajadoras que se sitúen en excedencia voluntaria por período de entre 4 y 12 meses tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 22.º Trabajo a distancia, desconexión digital y derecho a la intimidad.

1.-Trabajo a distancia:

En materia de trabajo a distancia, será de aplicación lo establecido en la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, y lo que a continuación se establece. La regulación de este artículo lo es para el trabajo a distancia de carácter regular. Por tanto, no se aplicará a las personas cuya jornada a distancia sea inferior a un del treinta por ciento de la jornada ordinario, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo recogerse el acuerdo entre las partes en documento denominado «acuerdo de trabajo a distancia».

Corresponderá en todo caso a la empresa la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular. El tiempo mínimo de trabajo a distancia, para que sea considerado trabajo a distancia será del 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses. Si la persona trabajadora a distancia residiera a más de cien kilómetros del centro de trabajo, el tiempo mínimo de trabajo a distancia será de tres días semanales.

Las cuestiones referentes al trabajo a distancia se recogerán en las empresas en un Protocolo de Trabajo a Distancia en el cual, adicionalmente a las cuestiones anteriores, se incluirán las medidas de acceso al lugar designado por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia y/o las medidas alternativas para los supuestos en los cuales la persona trabajadora no acepte dicho acceso, los sistemas para la evaluación de riesgos laborales, los sistemas de control de la actividad laboral y del correcto uso de las herramientas e instrumentos de trabajo y las actuaciones para la instalación y retirada de dichos elementos y herramientas y la realización de las reparaciones y actualizaciones que fueran necesarias, así como las medidas necesarias para asegurar los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesarias.

Las situaciones del trabajo a distancia serán reversibles por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida



o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

Siendo aconsejable que las personas que realicen o el trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

El equipo a suministrar por la empresa a la persona trabajadora a distancia será el necesario para la prestación por la persona trabajadora de sus servicios laborales, debiendo cumplirse en todo caso las disposiciones del artículo 11 de la Ley 10/2021 de 9 de julio.

Se establece, a título orientativo, la siguiente enumeración de elementos y equipo:

- > Silla ergonómica.
- > Mesa de trabajo.
- > Ordenador portátil dotado de los elementos y programas informáticos. necesarios para el cumplimiento de las obligaciones profesionales.
- > Teléfono móvil.
- > Pantalla adicional.
- > Teclado.
- > Ratón.
- > Cascos con micrófono para las video y audio conferencias.
- > Material oficina.

La enumeración antes indicada es simplemente orientativa, en consecuencia, no excluye la obligación de entregar otros elementos y herramientas de trabajo que sean precisas.

Igualmente, no será obligatoria la entrega de todos los elementos antes citados cuando la entrega de alguno o algunos de ellos no sea necesaria.

El equipo y en general los elementos de trabajo proporcionados por la empresa en los casos de trabajo a distancia se destinarán por la persona trabajadora de forma exclusiva a su uso profesional y para el desempeño por la persona trabajadora de sus funciones profesionales. Queda prohibido por tanto el uso personal o familiar, y en general cualquier uso no profesional del citado equipo y elementos de trabajo. La infracción de esta prohibición tendrá la consideración de falta laboral, cuya gravedad y calificación a efectos de gravedad de la falta dependerá de la gravedad de la infracción, de su reiteración, y del perjuicio que dicho incumplimiento genere a la empresa.

No obstante, lo anterior, las empresas podrán, si así lo estiman, autorizar el uso personal de los elementos y equipos de trabajo. A tal efecto la autorización deberá constar de forma expresa y escrita en la cual se consignarán, en su caso, los supuestos y límites de la autorización.

Corresponderá igualmente a la persona trabajadora a distancia el mantenimiento del equipo y elementos de trabajo en estado adecuado de conservación y uso para el desempeño de sus funciones.



Sin perjuicio de lo anterior, serán de cuenta de la empresa los gastos necesarios para el mantenimiento de los elementos de trabajo y equipos proporcionados a las personas trabajadoras a distancia, así como su reposición en caso de avería irreparable, o agotamiento de vida útil. Serán igualmente a cuenta de la empresa los gastos para el transporte y la entrega, colocación y puesta en funcionamiento de los elementos y equipos de trabajo, así como los de retirada de los citados elementos en caso de avería, finalización e vida útil, sustitución por cualquier otra causa o finalización del acuerdo de trabajo a distancia.

La empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, así como el cumplimiento de la obligación de destinar los elementos y equipos de trabajo a uso exclusivamente profesional. Las medidas de vigilancia y control deberán respetar el derecho a la intimidad de la persona trabajadora y de las mismas se informará a la RRSS.

En cualquier caso, la empresa cumplirá con lo reflejado en la ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Las personas trabajadoras deberán poner a disposición de la empresa los elementos y equipos de trabajo en caso de avería, finalización de vida útil, sustitución de los mismos por cualquier otra causa, finalización del acuerdo de trabajo a distancia o extinción de la relación laboral.

No obstante, lo anterior, las empresas podrán establecer programas que permitan a las personas trabajadoras adquirir los citados herramientas y equipos en las condiciones que se establezcan en los citados programas.

Las personas trabajadoras en sistema de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa.

Las empresas compensarán a las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia en el importe mensual bruto de 50 euros, que comprende y en el que se incluyen todos los gastos compensables derivados de la situación de trabajo a distancia. El citado importe se refiere a personas trabajadoras a jornada completa que presten trabajo en régimen de trabajo a distancia al 100% de la jornada laboral, disminuyéndose proporcionalmente para los supuestos de contratos a tiempo parcial o porcentaje de trabajo a distancia inferior al 100%. Las situaciones de teletrabajo del 30% de jornada o inferior no se aplicará esta compensación, salvo que la medida fuera adoptada a iniciativa de la empresa por necesidades organizativas.

El importe compensatorio solo se abonará en periodos de actividad, no abonándose en consecuencia en periodos de inactividad, sea cual sea la causa de la misma (vacaciones, IT, licencias retribuidas o no, excedencia y cualesquiera otras en las que la persona trabajadora no preste servicios).

2.-Desconexión digital:

De conformidad con lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 2/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se reconoce y regula el derecho de las Personas trabajadoras sometidas a este convenio a la desconexión digital, al objeto de garantizar fuera del tiempo de trabajo el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

De conformidad con lo establecido en el artículo 88.2 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de



Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, las empresas, previa audiencia a la Representación Legal de los trabajadores, elaborarán políticas internas en las que se recojan los derechos de desconexión digital, las condiciones y modalidades de su ejercicio, los supuestos de excepción y las acciones formativas.

En todo caso, y con carácter general, se recomiendan las siguientes prácticas, salvo para supuestos de excepción que para supuestos de fuerza mayor o situación de extraordinaria o urgente necesidad se establezcan:

-No remitir correos electrónicos, ni mensajes ni realizar llamadas telefónicas fuera de las jornadas y horarios habituales de trabajo ni en fines de semana, festivos, vacaciones ni en día de disfrute de licencias, sean o no retribuidas, ni en los días de libre disposición, -Promover la utilización de la configuración de envío retardado cuando los correos electrónicos deban enviarse fuera de horario laboral salvo en los supuestos de excepción que requieran remisión y recepción inmediata.

-Programar o facilitar la programación de respuestas automáticas para los períodos de ausencia, indicando las fechas de ausencia y los datos de localización de la persona trabajadora a la que se hubiese encomendado la sustitución de la persona ausente.

-No convocar reuniones por herramientas telemáticas (Teams, Zoom, etc...) fuera de las jornadas y horarios habituales de trabajo ni en fines de semana, festivos, vacaciones ni en día de disfrute de licencias, sean o no retribuidas, ni en los días de libre disposición, -Restringir y limitar las llamadas, mensajes, correos electrónicos y convocatorias a las personas implicadas.

-Promover la utilización de herramientas de videoconferencia para la celebración de reuniones, las cuales se celebrarán en horario laboral.

-Prestar especial atención al derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia.

A los efectos de las prácticas antes reseñadas, se consideran situaciones de excepción todas aquellas situaciones de fuerza mayor, y aquellas en las que, como consecuencia de las circunstancias concurrentes, exista o pueda existir un riesgo para las personas, bienes de la empresa, o un peligro o potencial perjuicio para el negocio cuya urgencia requiera la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas. Todo ello sin perjuicio de lo que específicamente se establezca en las políticas de desconexión digital que elaboren las empresas.

Las empresas no podrán adoptar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso correcto de su derecho a la desconexión digital en los términos en los que esté implantado en la empresa.

3.-Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral:

Conforme a lo establecido en el artículo 87 del de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se reconoce y regula el derecho de las personas trabajadoras sometidas a este convenio a la intimidad en lo referente al uso de dispositivos digitales en el ámbito del trabajo.

Las empresas establecerán, con la participación de la representación legal de los trabajadores, los criterios de



utilización de dispositivos digitales, conforme a lo establecido en el artículo 87 de la LOPDGDG.

Como criterio general, y salvo que en los citados criterios se establezca lo contrario, los dispositivos digitales que las empresas pongan a disposición de las personas trabajadoras solo podrán utilizarse para fines laborales y profesionales.

En caso de autorizarse por la empresa usos personales o privados distintos de los laborales o profesionales, deberán consignarse por escrito, de modo preciso, y con la mayor claridad y transparencia, los usos personales o privados autorizados y, en su caso, los tiempos y/o periodos en los que son posibles dichos usos particulares o privados.

Las empresas podrán acceder a los dispositivos digitales y al contenido de los mismos a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales de la persona trabajadora (entre ellas las relativas al uso de dispositivos digitales) y de garantizar la integridad de los dispositivos, así como de las redes o entornos laborales a los que los dispositivos estuviesen conectados.

En caso de autorizarse por la empresa el uso de dispositivos digitales para usos personales o privados, la facultad de acceso deberá ejercitarse en todo caso de forma que se garantice la intimidad de la persona trabajadora en relación con los citados usos personales o privados.

Artículo 23. Desplazamiento o traslado especial por violencia de género y víctimas de terrorismo.

Las personas que por tener la consideración legal de víctimas de la violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este período, podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

En los supuestos acreditados de necesidad de protección, las personas trabajadoras que manifiesten su intención de regresar a su puesto de trabajo podrán prorrogar su traslado durante 3 meses adicionales, hasta alcanzar el total de 9 meses, ampliándose por este mismo tiempo la reserva del puesto de trabajo.

En todo lo demás será de aplicación la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



CAPÍTULO VIII.-CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 24.º Retribuciones.

Salario base: En función de cada categoría, se establecen los salarios base que figuran en el Anexo III tablas salariales, para los años 2023, 2024 y 2025, que supone para cada uno de los años de vigencia un incremento del 3% para 2023 y del 2,5% para los años 2024 y 2025. Para los años 2026 y 2027 se establece un incremento del 2% para cada año. Se fijan dos períodos de revisión y actualización de tablas, sin abono de atrasos, en función de la evolución del IPC en la vigencia del convenio:

1. Actualización IPC período 2023-2025 (a aplicar en enero 2026): para garantizar que los incrementos del Convenio se ajusten a un incremento de IPC+0,75.

A tales efectos, -Si la suma de los incrementos recogidos en la tabla del convenio, en los años 2023-2025, no supera en +0,75% el IPC de dicho periodo, se actualizarían las tablas salariales hasta conseguirlo, y los importes resultantes de esa actualización serán la base para el incremento de 2026.

-Por el contrario, si los incrementos recogidos en las tablas del convenio para los años 2023- 2025 fueran iguales o superiores al IPC+ 0,75, no se aplicará ninguna actualización adicional y se incrementarían las tablas del 2026 aplicando un 2% sobre los valores vigentes en 2025.

2. Actualización IPC período 2023-2027 (a aplicar en enero 2028) para garantizar que las tablas salariales incorporan un incremento del IPC+1,25.

Y por ello en enero de 2028, -Si la suma de los incrementos recogidos en las tablas del convenio, en los años 2023-2027 (incluyendo la posible actualización de enero de 2026), no supera en +1,25% el IPC de dicho periodo, se actualizarían las tablas salariales hasta conseguirlo, y los importes resultantes de esa actualización serán la base para el incremento de 2028.

-Por el contrario, si los incrementos recogidos en las tablas del convenio para los años 2023- 2027 (incluyendo la posible actualización de 2026) fueran iguales o superiores al IPC+ 1,25, no se aplicará ninguna actualización adicional.

No obstante, siendo conscientes de la situación de dificultad económica por la que atraviesan algunas pequeñas y medianas empresas del sector y con el ánimo de evitar la inaplicación del convenio se establece excepcionalmente que el incremento salarial correspondiente al año 2023 para las empresas de menos de 50 trabajadores podrá ser el 1,5%. La diferencia con el 3% de tablas se recuperará con la revisión de IPC de 2026. En todo caso, las empresas que se acojan a esta excepción deberán mantener el mismo porcentaje de empleo indefinido y de la misma calidad durante periodo 2023 a 2025 y se aplicará de la misma manera el compromiso del contrato de relevo según convenio durante el periodo 2023-2025.

Obviamente aquellas empresas de menos de 50 trabajadores que no se acogiesen a esta fórmula excepcional, y aplicasen íntegramente el incremento salarial, no estarán obligadas en los condicionantes anteriormente señalados.



Artículo 25.º Antigüedad

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá en concepto de aumento por tiempo de servicio los incrementos que a continuación se transcriben; calculados sobre los salarios base que se incluyen en la tabla del Anexo III tabla número 2.

A los 2 años de servicio 5%.

A los 4 años de servicio 10%.

A los 9 años de servicio 20%.

A los 14 años de servicio 30%.

A los 19 años de servicio 40%.

A los 24 años de servicio 50%.

Artículo 26.º Plus nocturnidad, plus de turnicidad y domingos y festivos.

1.-Nocturnidad.

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas, percibirá en este tiempo un plus de nocturnidad de las siguientes cuantías:

- Periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2023: 2,46 euros/hora.

- Periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2024: 2,52 euros/hora.

- Periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2025: 2,59 euros/hora.

2.-Turnicidad.

Dado que las partes entienden que el trabajo a TRES turnos rotatorios aporta un cierto grado de penosidad laboral, y dado que el mismo (trabajo a tres turnos) engloba la nocturnidad en la semana en la que esta se produce, se acuerda fijar un plus de turnicidad que absorberá y compensará la retribución por nocturnidad.

Por lo tanto, los trabajadores que efectivamente presten servicios en tres turnos rotativos de mañana, tarde y noche, o mañana, noche y tarde, percibirán por tal motivo un plus salarial denominado de turnicidad, con las siguientes cuantías, a percibir en cada uno de los doce meses del año de que se trate, según la siguiente progresión:

- 2023: 247,98 euros brutos/mes.

- 2024: 254,18 euros brutos/mes.

- 2025: 260,54 euros brutos/mes.

En los importes señalados anteriormente ya se encuentran incorporadas las cantidades que hasta la fecha se venían percibiendo en concepto de nocturnidad.

No percibirán el Plus de Turnicidad aquellas personas que trabajen a dos turnos, aun cuando el calendario laboral anual o el contrato individual prevean el trabajo a 3 turnos, si el efectivamente prestado en el centro de



trabajo, se lleva a cabo a 2 turnos.

3.-Domingos y festivos.

Para aquellas personas que trabajen en un domingo o festivo que en su calendario laboral no debieran hacerlo, se actualiza, exclusivamente para este convenio, en 60,87 euros brutos para el año 2023, de 62,39 euros brutos para 2024, de 63,95 euros brutos para el año 2025 más un día adicional, a disfrutar en una fecha a definir de común acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 27.º Plus de camarista.

Se establece un plus de estancia en cámaras para los trabajadores que efectúen su trabajo en cámaras frigoríficas de congelación de las siguientes cuantías por cada hora de estancia real en cámaras, complementario de los salarios fijados para su categoría en los anexos 1 y 2:

- Periodo 1/1/2023 a 31/12/2023: 2,46 euros/hora.
- Periodo 1/1/2024 a 31/12/2024: 2,52 euros/hora.
- Periodo 1/1/2025 a 31/12/2025: 2,59 euros/hora.

Los trabajadores con una permanencia de 4 horas o más en cámara percibirán este plus por la jornada completa.

Artículo 28.º Plus personal de fresco.

Para el personal dedicado a la elaboración de pan fresco se incrementa el «plus fresco», a aplicar a partir del 1 de enero de 2023 y hasta el año 2026, a razón de 10 euros/mes, hasta alcanzar el importe de 70 euros brutos al mes por 12 mensualidades, según el siguiente detalle:

- Año 2023: 40 euros brutos/mes.
- Año 2024: 50 euros brutos/mes.
- Año 2025: 60 euros brutos/mes.
- Año 2026: 70 euros brutos/mes.

Artículo 29.º Gratificaciones extraordinarias.

En diciembre, festividad de Navidad; en julio, dentro de los 10 primeros días y en mayo, festividad de San Honorato, se abonará a todo el personal afectado por el presente convenio, una gratificación extraordinaria consistente en treinta días de salario base que corresponda a su categoría, según el cuadro Anexo III tabla número 1, incrementado con la antigüedad y el plus de mecanizada o semi-mecanizada, 20% sobre el salario base del Anexo III tabla número 2, excepto las manuales.

Se consideran panaderías totalmente mecanizadas, aquellas en que los diversos procesos de fabricación, desde el amasado hasta la salida del pan en los hornos automáticos, se verifican por medio de máquinas.



En el caso de los salarios establecidos por hora, el cálculo de las pagas será de 30 días, en proporción a su jornada media por día, cobrada en los seis meses anteriores, o el tiempo trabajado, si fuera menor, efectuándose el cálculo sobre los apartados citados anteriormente.

Artículo 30.º Retribución en especie.

Además de la retribución en metálico, todos los trabajadores tendrán derecho a percibir tres piezas de pan por persona y día, todos los días naturales, aún en el caso de incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad o accidente.

Artículo 31.º Ayuda escolar.

Se fija una ayuda de guardería y escolar para todos los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa y que tengan hijos de 0 a 13 años de edad inscritos en guardería o escolarizados, en las siguientes cuantías:

- a. 2024 y 2025: 50 euros/año.
- b. 2026: 75 euros/año.
- c. 2027: 100 euros/año.

Los importes de la ayuda escolar se abonarán una vez al año, en la nómina de noviembre, previa presentación de la documentación que acredite la escolarización.

Artículo 32.º Participación en beneficios o mecanización.

En la panadería mecanizada o semi-mecanizada, se abonará a los trabajadores de fabricación, dedicados a la elaboración del pan y a la categoría de Camarista el 20% del salario base fijado en el cuadro Anexo III tabla número 2, para cada categoría profesional.

Artículo 33.º Absorción y compensación.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente siendo en su conjunto, más favorables que las mínimas legales. Por tanto, absorberán y compensarán aquellas que durante su vigencia pudieran establecerse por disposición obligatoria, las cuales únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superasen el nivel total del convenio.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que actual o anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase o cualquier otra causa.



Artículo 34.º Incapacidad temporal.

Enfermedad Común.-En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá el 100% del salario ordinario, desde el primer día de la baja, hasta un máximo de 18 meses.

Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.-Los trabajadores afectados por este convenio colectivo que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT), derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir desde el día 1.º y hasta un máximo de 18 meses el 100% de su salario real.

IT por riesgo durante el embarazo.-Las trabajadoras afectadas por este convenio colectivo que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT), por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a percibir desde el día 1.º y mientras permanezcan en tal situación, un complemento sobre la prestación abonada por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de su salario ordinario.

CAPÍTULO IX.-ABSENTISMO, PÓLIZA DE SEGURO Y JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Artículo 35.º Absentismo.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y la mejora de las condiciones de trabajo conforme a la normativa vigente y con respecto a los Convenios de la O.I.T.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlos, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1. A que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar su reducción.
2. A gestionar de la Seguridad Social el control de las bajas que puedan parecer abusivas por ambas partes. A tal efecto, una vez firmado el convenio y en el plazo de un mes, las centrales sindicales firmantes del mismo se comprometen a gestionar junto con las asociaciones Empresariales ante el Delegado de Sanidad y Seguridad Social, la puesta en práctica de las medidas que la Ley prevé para evitar el absentismo fraudulento (partes de baja), seguimiento de enfermos, partes de confirmación, etc. etc.
3. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un sólo día, deberán de ser justificadas mediante el oportuno Parte de Baja o en su defecto justificante médico de asistencia a consulta con



especificación del tiempo empleado en la misma.

Si no concurren estos justificantes, las empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo.

Las empresas podrán comprobar la situación de la baja de aquellos enfermos que se considere fraudulenta a través de su personal médico o servicio adecuado que la empresa designe. En todo caso se respetará la dignidad del trabajador, informándose al Comité o Delegados de Personal de los resultados obtenidos.

4. Será obligatoria la comunicación de las fechas de baja y alta que consten en los partes médicos emitidos por la Seguridad Social, así como las próximas revisiones.

5. Las partes firmantes consideran como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.

Artículo 36.º Póliza de seguro y ayuda por defunción.

-Póliza de seguro.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, mantendrán en vigor una póliza de seguro global a favor de sus trabajadores, que tendrá efecto en tanto en cuanto los trabajadores se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que:

A) Indemnización en el supuesto de Incapacidad Absoluta derivada de accidente de trabajo:

> Año 2023: 41.573,45 euros.

> Año 2024: 42.612,79 euros.

> Año 2025: 43.678,11 euros.

B) Indemnización en el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo.

> Año 2023: 31.185,90 euros.

> Año 2024: 32.990,55 euros.

> Año 2025: 33.815,31 euros.

-Ayuda por defunción.

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a los herederos beneficiarios del trabajador que en el momento de su fallecimiento se encontrara de alta en la empresa, el equivalente a tres mensualidades de su salario. Dicho abono se realizará junto con la liquidación de haberes del trabajador fallecido.

Las empresas que contraten un seguro de vida por accidente por un importe de 36.000 euros no aplicarán la ayuda por defunción ni la póliza de seguro, al quedar sustituidas la póliza y la ayuda por defunción por el seguro de vida.



CAPÍTULO X.-FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 37.º Faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las Disposiciones Legales en vigor, y en general por el presente Convenio Básico. Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 38.º Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.-De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
- 2.-No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.-El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- 4.-La falta ocasional de aseo y limpieza personal, así como la utilización de adornos o complementos expresamente prohibidos por la dirección de la empresa.
- 5.-Faltar al trabajo un día, al menos que exista causa que lo justifique.
- 6.-La asistencia al trabajo en estado de embriaguez. La reiteración en esta conducta o la generación por tal motivo de daños o riesgos personales o materiales, en el seno de la empresa, podrá calificarse como falta muy grave.

Artículo 39.º Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

- 1.-De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un período de 30 días naturales.
- 2.-Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período de 30 días naturales.
- 3.-Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
- 4.-Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 5.-La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
- 6.-Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso, (si acaso como falta leve).



7.-La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

8.-La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

Artículo 40.º Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1.-Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

A. Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180 días naturales.

B. En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de tres meses.

2.-Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.-Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones edificios, enseres, o documentos de la Empresa.

4.-Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.

5.-Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

6.-Agredir física o verbalmente a superiores, inferiores o compañeros salvo por defensa propia.

7.-Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

8.-Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

9.-Fumar en los lugares en los que este prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta Prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

10.-La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

11.-La disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

Artículo 41.º Sanciones.

Las sanciones que procede imponer en cada caso, a las faltas cometidas serán las siguientes:

1.-Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.



- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2.-Por faltas graves:

- Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3.-Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones.
- Despido.

Artículo 42.º Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se imponga, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente. No obstante, la empresa podrá diferir el cumplimiento de la sanción impuesta hasta que, ésta, sea firme.

Artículo 43.º Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI.-SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 44.º Norma general.

Los firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas, y en cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollen.

Por otra parte, las partes se comprometen a fomentar la formación de los Delegados de Prevención dentro del acuerdo alcanzado entre la Confederación de Empresarios de Navarra (C.E.N.), la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.) para abordar las necesidades de formación que para este colectivo se derivan con la entrada en vigor de la Ley de prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), respetando las garantías y condiciones que a tales delegados les atribuye la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995 de



Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos.

Artículo 45.º Reconocimientos médicos.

Todos los trabajadores del sector serán sometidos a una revisión médica anual de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, según se establece en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador, siendo los mismos a cargo de la respectiva empresa quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

CAPÍTULO XII.-CHÓFERES Y PRENDAS DE TRABAJO.

Artículo 46.º Chóferes y repartidores con carnet de conducir.

Si a los operarios de estas categorías profesionales que desarrollen su trabajo conduciendo vehículos a motor, necesitando estar en posesión del «Carnet de Conducir», les fuese retirado el mismo por infracción al Código de Circulación, o perdiese más del 50% de los puntos, siempre que la infracción o la pérdida de los puntos ocurriera por causa relacionada con su trabajo en la panadería, las empresas se comprometen a:

Si la retirada fuese por tiempo inferior o igual a seis meses, a ocupar al operario en otras tareas, retribuyéndole con el salario correspondiente a las mismas, mientras dure el tiempo de suspensión del carnet. La empresa podrá, dentro de este periodo, señalar el disfrute de sus vacaciones anuales.

Si la retirada fuese por tiempo superior a seis meses, los primeros seis meses se ocupará al operario como indica el párrafo anterior y a partir del sexto, la empresa se obliga a conceder la excedencia voluntaria mientras dure la suspensión del carnet, reintegrándose al término de la misma a su puesto de chofer o repartidor al trabajador.

Proporcionar al trabajador afectado y sin coste alguno para el mismo, la pertinente defensa jurídica de sus intereses en vía administrativa ó primera instancia judicial, así como la realización de un curso de formación, fuera de su jornada laboral, para la recuperación de su licencia o de los puntos retirados.

En el supuesto de que la retirada del carnet no lo sea por causas relacionadas con su trabajo de panadería, las



empresas únicamente se obligan a conceder la excedencia voluntaria por el tiempo de retirada del mismo, terminado el cual, el operario podrá reintegrarse a su trabajo de chofer o repartidor y las empresas estarán obligadas a admitirlo.

En ambos casos la reincorporación a su puesto se hará sin pérdida de sus derechos adquiridos o que adquiriera en la empresa, en definitiva, como si hubiera estado en activo.

Artículo 47.º Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por el convenio facilitarán a sus trabajadores una vez al año, atendiendo a las características del puesto de trabajo, la ropa más adecuada y que a continuación se especifica:

-Personal obrero.

> 2 camisas o camisetas.

> 2 gorros.

> 2 pantalones.

> 1 mandil o delantal.

-Personal de reparto.

> 2 camisas.

> 2 pantalones.

> 1 americana o chaleco o jersey.

> 1 plumífero o chubasquero.

-Vendedoras despacho.

> 2 batas o uniforme similar.

-Mantenimiento.

> 2 buzos o pantalones.

> 2 chaquetas de trabajo.

> 1 gorra.

> 1 botas de cuero o seguridad.

Si este personal trabaja eventualmente en la reparación de cámara de baja temperatura se le entregará, además:

> 1 buzo antifrío.

> 1 chaqueta antifrío.

> 1 gorra antifrío.

> 2 pares de calcetines de lana.

> 1 par de guantes antifrío.



-Camaristas o personal que trabaje en cámaras frigoríficas a baja temperatura.

- > 1 buzo antifrío.
- > 1 chaqueta antifrío.
- > 2 camisetas de felpa o material antifrío.
- > 2 calzoncillos largos de felpa o material anti-frío.
- > 2 gorros antifrío.
- > 2 pares de calcetines antifrío.
- > 2 pares de guantes de material anti-frío.
- > 1 par de botas anti-frío.

CAPÍTULO XIII.-SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES, COMISIÓN PARITARIA, INAPLICACIÓN DEL CONVENIO Y DERECHOS SINDICALES.

Artículo 48.º Solución de conflictos laborales.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación de este Convenio, tanto a nivel colectivo, como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, sus fases de Mediación y Conciliación. Adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del E.T., y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Empresarios, Representantes Sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de Mediación y Conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

Artículo 49.º Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de Panadería de Navarra, que estará formada por las partes firmantes del presente Convenio incluidos sus asesores, con el contenido, funciones y procedimiento:

-Funciones de la Comisión Paritaria.

Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.



Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.

Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Acuerdos.-Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Composición.-La Comisión estará compuesta por 3 representantes de los sindicatos firmantes de este acuerdo, en proporción a su representatividad, y 3 representantes de la Asociación de Empresarios Fabricantes y Expendedores de Pan de Navarra.

-Reglamento de funcionamiento.

Reuniones.-La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas anteriormente, cuando le sea requerida su intervención.

Convocatorias.-La Comisión Paritaria será convocada por cualesquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

La Comisión Paritaria se reunirá y emitirá resolución en el plazo máximo de quince días siguientes a la solicitud de intervención.

Si cumplido dicho término la comisión no se ha reunido o no ha emitido resolución, el efecto será el siguiente.- Se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas, incluido el sometimiento de las discrepancias planteadas a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra.

Quórum-Asesores.-Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

Validez de los acuerdos.-Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de secretarios y un representante de cada parte.

Domicilio.-A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales del Tribunal Laboral de Navarra (Calle Nueva, 30-32 bajo de Pamplona).

-Obligatoriedad de sometimiento a la comisión paritaria.

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interpretación e interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos, en todo caso deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Artículo 50.º Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

1.-Concepto.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el



sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

En todo caso, las nuevas condiciones pactadas no suponen desvinculación del resto del Convenio, que deberá aplicarse en todas las restantes cláusulas.

2.-Materias afectadas.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

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

3.-Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, 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, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

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 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.

4.-Procedimiento.

4.1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el punto 3 «Causas»,



comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

4.2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

La empresa deberá acreditar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen a mejorar la situación de la empresa y el mantenimiento del empleo.

4.3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el punto 3. «Causas» y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio así como a la Autoridad Laboral.

El acuerdo de inaplicación 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 suponer el 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.

4.4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo máximo de siete días, la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo II acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión Paritaria del Convenio, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el punto 3. «Causas».

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada,



debiendo adoptarse los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y social.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación.

A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación por razones de género o previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

4.5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo II del presente Convenio, las discrepancias podrán someterse a arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Tal y como señala el Anexo II del presente Convenio y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Tribunal Laboral de Navarra.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente artículo referente a «Inaplicación de Condiciones de Trabajo», se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

Artículo 51.º Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información en la Empresa a fin de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que el sindicato debidamente implantado podrá insertar comunicaciones.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de las horas mensuales retribuidas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación incluyéndose en ellas las dedicadas en concepto de prevención en materia de seguridad y salud.

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores, las partes, en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XIV.-IGUALDAD.

Artículo 52.º Planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes de este convenio coinciden en que son objetivos importantes para el logro de oportunidades entre mujeres y hombres, los siguientes:

- Igualdad de trato en el trabajo eliminando la discriminación indirecta/directa.
- No discriminación salarial por razón de sexo.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Participación en los procesos de formación y reciclaje profesional.

Con esta finalidad, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de 50 o más trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

1.-Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 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 oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

2.-Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, la clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y



razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a. Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b. Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c. Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- d. Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e. Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f. Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g. Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h. Excedencias último año y motivos.
- i. Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j. Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

3.-Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en las empresas mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el



establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.

- b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c. Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.
- d. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación.
- e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

4.-Competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y Régimen Transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de 50 ó más trabajadores), deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del Plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente anexo, respecto de los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.



Artículo 53.º Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, siguiendo la línea contenida en los anteriores, asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y la normativa vigente y aplicable en cada momento en esta materia.

-Principio de Igualdad.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a velar por la no discriminación por razón de o sexo en el trabajo.

Este principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los trabajadores, será de aplicación tanto al personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

-Principio de Igualdad retributiva.

Dentro del principio de Igualdad y como parte integrante del mismo se configura el principio de Igualdad Retributiva conforme al cual el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo. El Registro Retributivo se configura como elemento esencial de este principio en cuanto que asegura y garantiza la transparencia en materia de retribuciones, comprometiéndose las partes firmantes del presente Convenio al estricto cumplimiento de las obligaciones legales en lo relativo a la elaboración y formalización del citado registro, así como en lo referente al derecho de acceso a la información contenida en el mismo.

Cláusulas conjuntas.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en que son objetivos importantes para una igualdad de trato y oportunidades los siguientes:

-Igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.

-No discriminación salarial por razón de sexo.

-Igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo.

-Ambiente laboral exento de acoso sexual o por razón de sexo.

-Igualdad en la formación y promoción profesional.

-Comisión paritaria de igualdad.

Con el fin de hacer el oportuno seguimiento de lo acordado se constituya una Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades que tendrá las siguientes competencias:

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta Sección II pudiendo desarrollar las siguientes funciones:



Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad de celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el Convenio de Panadería de Navarra.

Artículo 54.º Salvaguarda regulaciones existentes en empresas.

Las partes acuerdan que la regulación de nuevas materias introducidas en el presente Convenio (trabajo a distancia, desconexión digital, planes de igualdad, derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, y similares) tiene carácter subsidiario y dispositivo.

No se aplicarán en aquellas empresas que cuenten con una regulación unilateral o pactada en relación con dichas materias, a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo. Es decir, aquellas empresas que tengan en vigor un régimen sobre estas u otras materias de conformidad a la normativa existente en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, no aplicarán las disposiciones en que por esta causa se viesen afectados.

Es decir, la regulación de las cuestiones planteadas en el párrafo anterior, incluidas en este Convenio Colectivo Autonómico de Panadería de Navarra, serán de aplicación únicamente en aquellas empresas que no tengan establecida una regulación propia sobre dichas materias, sea unilateral o pactada.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.-Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que atentan contra la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable.

Partiendo de la base de que las empresas deben velar por el derecho de todas las personas a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral, así como al derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad, incluido su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual o por razón de sexo.



Y siendo claro que, en consecuencia, las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo, garantizando de este modo la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Se recomienda que todas las empresas del Sector sometidas al presente convenio dispongan, como instrumento eficaz para la prevención y erradicación del acoso sexual, de protocolos específicos en estas materias.

En todo caso, y en el presente convenio, se establecen las siguientes recomendaciones sobre algunos de los aspectos a incluir en los protocolos que se establezcan en las empresas:

1.-Principios que deben inspirar el procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de la preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso de carácter disciplinario, contra la o las personas cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación.

2.-Recomendaciones en cuanto a procedimiento.

El procedimiento debiera constar de una fase de Instrucción y una fase de Resolución.

El procedimiento debiera iniciarse con la presentación de la denuncia dirigida a la persona u órgano establecido en el protocolo.

La denuncia la podría presentar o bien la persona afectada o bien cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos, pero para comenzar una investigación la denuncia debiera estar siempre ratificada por quien afirme sufrir el acoso.

La denuncia se realizaría siempre por escrito y debiera contener la siguiente información:

- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Descripción cronológica detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, hechos ocurridos, lugar, fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.



-Firma de la persona que afirma sufrir acoso presunta víctima en prueba de conformidad.

Se recomienda que la persona que presente una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha y número de expediente.

1.1.1. Instrucción.

En materia de instrucción del procedimiento se establecen las siguientes recomendaciones:

Que la instrucción del procedimiento será responsabilidad de persona o comisión instructora que se establezca en el protocolo.

Que el Instructor o miembros de la comisión instructora deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Que el Instructor o comisión instructora inicie el procedimiento a instancias de parte, tenga facultades para adoptar las medidas cautelares que procedan, y para realizar las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo recabar cuanta información considere conveniente y realizar las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Que en todas las actuaciones de instrucción que se realicen esté presente un miembro de la Representación Legal de los trabajadores.

Se recomienda que tanto la persona que manifieste haber sufrido acoso como el acusado, puedan solicitar las diligencias probatorias que estimen oportunas en defensa de sus respectivos derechos.

Que practicadas las diligencias que procedan, se emita por el órgano instructor informe expreso de los siguientes extremos:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción detallada de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso, en relación con las pruebas recabadas.
- Firma del Instructor o de los miembros del comité instructor.

Fase de Resolución:

Si se constata la existencia de acoso, la Dirección de la empresa adoptará las medidas disciplinarias pertinentes, así como las cautelares que procedan cuando la falta no implicara despido.

Si no se constata la existencia de acoso, pero si la de un conflicto interpersonal, las medidas cautelares que procedan.

Si no se constata la existencia de acoso, en todo caso se acordará el archivo del Expediente.

Si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con



acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que procedan, así como las cautelares que sean necesarias, cuando ello no implicara despido, sin perjuicio del derecho del perjudicado o perjudicados al ejercicio de las acciones que estimen oportunas.

Segunda.-Estudio sobre igualdad en el sector.

Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio, para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad de celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el Convenio de Panadería de Navarra.

Tercera.-Comisión de clasificación profesional.

Las partes firmantes del convenio se comprometen a actualizar las disposiciones contenidas en el Capítulo III de este texto. En tanto no se alcance un acuerdo para ello se mantendrán en vigor las disposiciones recogidas en los artículos correspondientes. A tal fin las partes firmantes acuerdan constituir una comisión de trabajo para la actualización de la clasificación profesional del Convenio, que recoja las categorías/grupos profesionales para adecuarlas a la realidad vigente en el sector.

TRANSITORIA PRIMERA.

La actualización de la Póliza de Seguros y la ayuda por defunción prevista en el artículo 36, entrará en vigor a los dos meses de la publicación de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de Navarra. Para los ejercicios sucesivos el 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

ANEXO I.- Regulación de los contratos para la formación.

I.-De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual, las partes firmantes del presente Convenio convienen en establecer un plan de formación específico para el sector, dadas las peculiaridades del mismo y la especialidad de los cometidos profesionales que lo componen, con el contenido que se establece en el Anexo I de este convenio.

La formación que la empresa deberá proporcionar a sus trabajadores con contrato en formación, versará sobre aquellos aspectos que, recogidos dentro de la siguiente relación, se acomoden mejor a sus necesidades.

Podrá igualmente impartirse formación sobre cualquier otro aspecto, que no establecido en la citada relación, tenga una clara incidencia en el aprendizaje de las labores de panadería.

II.-El plan de formación de este convenio de panadería será presentado a los efectos oportunos, ante la



autoridad laboral competente.

III.-Se establecen niveles salariales específicos para los trabajadores con contrato de formación con los emolumentos recogidos en las tablas salariales anexos I y II. Estos salarios se devengarán por cada hora de trabajo práctico y teórico/práctico, las horas de formación teórica no devengarán salario.

Plan de formación para trabajadores con contrato de trabajo en formación 1.-Objetivos de la formación.

Al finalizar el curso, el trabajador estará capacitado para realizar las tareas que conlleva la preparación de la harina y otros ingredientes, mezcla de los mismo, amasado, pesado, moldeado, fermentación y cocción para la elaboración de los distintos tipos de pan.

2.-Contenidos formativos.

2.1. Contenidos teóricos que deberá conocer el trabajador para el buen desempeño de su puesto de trabajo.

Horas de formación teórica: 80 horas año, 5% jornada.

2.1.1.-Concepto de empresa.

2.1.2.-Seguridad e Higiene.

2.1.3.-Legislación laboral, Reglamentación, Convenio, etc., derechos y deberes del trabajador, representación y acción Sindical.

2.1.4.-Programación de la fabricación.

2.1.5.-Equipos, maquinas y herramientas.

2.1.6.-Procesos y métodos de trabajo.

2.1.7.-Control de calidad de materias primas, procesos y producto.

2.1.8.-Técnicas de venta y atención al cliente.

2.1.9.-Legislación comercial y derechos del consumidor (a vendedores).

2.2. Contenidos teórico/prácticos y prácticos que deberá realizar el trabajador para su formación durante el trabajo.

Horas teórico/prácticas: 700 horas año, 40% jornada.

Horas practicas: hasta 100% jornada convenio.

2.2.1.-Preparación de equipos y maquinas.

2.2.2.-Preparación de materias primas.

2.2.3.-Amasado, Formado, pesado, fermentación, corte, cocción, etc.

2.2.4.-Envasado y expedición.

(Específicamente a vendedores/as).

2.2.5.-Preparación y exhibición de productos.

2.2.6.-Decoración y presentación del local.

2.2.7.-Trato al cliente.

3.-Medios de trabajo.



3.1. Conocimiento de los utensilios, maquinas, herramientas, etc. Que dispondrá en su trabajo.

3.1.1.-Conocimiento de utensilios para el trabajo manual.

3.1.1.-Conocimiento de equipos industriales:

a) Silos.

b) Amasadoras.

c) Divisoras.

d) Heridoras.

f) Reposaderos.

g) Cámaras de fermentación.

h) Cortadoras.

i) Hornos.

j) Otros equipos auxiliares como enfriadores de agua, calderas de vapor, quemadores, etc.

k) Balanzas.

l) Vitrinas frigoríficas.

m) Envases y su utilización.

4.-Tareas tipo objeto del aprendizaje.

Las encaminadas a la preparación, elaboración, tratamiento, control de calidad y transporte de pan.

En vendedores/as, las de presentación del producto, atención al público y técnicas de venta.

ANEXO II.- Inaplicación de condiciones de trabajo.



*A la comisión paritaria del convenio
Inaplicación de condiciones de trabajo*

ACTA DE DESACUERDO

Datos de la empresa

Nombre o razón social

C.I.F. Domicilio social

Localidad Código Postal

Convenio/s colectivo/s aplicable/s

.....

La empresa
y su Representación de los Trabajadores, comunican que ha finalizado sin acuerdo la inaplicación de condiciones de trabajo de acuerdo al artículo 46 del vigente Convenio Colectivo.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente.

Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores junto con la documentación aportada.

Ambas partes Empresa y Representación de los Trabajadores se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del Tribunal Laboral de Navarra.

En a, de de

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa

ANEXO III.- Tablas salariales.

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE PANADERÍAS DE NAVARRA
PERÍODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

Tabla número 1.

TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES
Jefe de Fabricación	1.509,74
Jefe de Taller	1.549,54
Jefe de Oficina y Contabilidad	1.451,47
Oficial Administrativo	1.349,40
Auxiliar Oficina	1.299,63

OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	48,91	1.487,82
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1. ^a	48,13	1.464,01
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2. ^a	47,69	1.450,54
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3. ^a	47,45	1.443,33
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA		
En Formación mayor de 18 años	7,32	
En Formación menor de 18 años	5,05	

OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Mayordomo	47,80	1.453,99
Chófer repartidor	48,91	1.487,82
Vendedor de tienda	47,45	1.443,33
Personal limpieza	47,45	1.443,33
Camarista	47,69	1.450,54

**BASES PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD, MECANIZACIÓN O SEMI-MECANIZACIÓN
PARA EL PERÍODO DE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

Tabla número 2.

TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES
Jefe de Fabricación	717,02
Jefe de Taller	717,02
Jefe de Oficina y Contabilidad	717,02
Oficial Administrativo	640,03
Auxiliar Oficina	589,32

OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	20,96	637,55
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1. ^a	20,14	612,49
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2. ^a	19,73	600,27
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3. ^a	19,51	593,37
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA		
En Formación mayor de 18 años	2,99	
En Formación menor de 18 años	2,31	

OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Mayordomo	19,89	604,97
Chófer repartidor	20,96	637,55
Vendedor de tienda	19,51	593,37
Personal limpieza	19,51	593,37
Camarista	19,73	600,27



**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE PANADERÍAS DE NAVARRA
PERÍODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024**

Tabla número 1

TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES
Jefe de Fabricación	1.547,49
Jefe de Taller	1.588,28
Jefe de Oficina y Contabilidad	1.487,75
Oficial Administrativo	1.383,14
Auxiliar Oficina	1.332,12

OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	50,14	1.525,02
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	49,34	1.500,61
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	48,88	1.486,80
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	48,64	1.479,42
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA		
En Formación mayor de 18 años	7,51	
En Formación menor de 18 años	5,17	

OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Mayordomo	49,00	1.490,34
Chófer repartidor	50,14	1.525,02
Vendedor de tienda	48,64	1.479,42
Personal limpieza	48,64	1.479,42
Camarista	48,88	1.486,80

**BASES PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD, MECANIZACIÓN O SEMI-MECANIZACIÓN
PARA EL PERÍODO DE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2024**

Tabla número 2.

TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES
Jefe de Fabricación	734,95
Jefe de Taller	734,95
Jefe de Oficina y Contabilidad	734,95
Oficial Administrativo	656,03
Auxiliar Oficina	604,06

OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	21,48	653,49
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1. ^a	20,64	627,80
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2. ^a	20,23	615,27
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3. ^a	20,00	608,21
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA		
En Formación mayor de 18 años	3,06	
En Formación menor de 18 años	2,36	

OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Mayordomo	20,39	620,09
Chófer repartidor	21,48	653,49
Vendedor de tienda	20,00	608,21
Personal limpieza	20,00	608,21
Camarista	20,23	615,27



**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE PANADERÍAS DE NAVARRA
PERÍODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025**

Tabla número 1.

TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES
Jefe de Fabricación	1.586,17
Jefe de Taller	1.627,99
Jefe de Oficina y Contabilidad	1.524,95
Oficial Administrativo	1.417,72
Auxiliar Oficina	1.365,43

OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	51,39	1.563,14
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1. ^a	50,57	1.538,13
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2. ^a	50,10	1.523,97
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3. ^a	49,85	1.516,40
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA		
En Formación mayor de 18 años	7,69	
En Formación menor de 18 años	5,30	

OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Mayordomo	50,22	1.527,59
Chófer repartidor	51,39	1.563,14
Vendedor de tienda	49,85	1.516,40
Personal limpieza	49,85	1.516,40
Camarista	50,10	1.523,97

**BASES PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD, MECANIZACIÓN O SEMI-MECANIZACIÓN
PARA EL PERÍODO DE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2025**

Tabla número 2.

TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES
Jefe de Fabricación	753,32
Jefe de Taller	753,32
Jefe de Oficina y Contabilidad	753,32
Oficial Administrativo	672,43
Auxiliar Oficina	619,16

OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	22,02	669,81
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1. ^a	21,16	643,49
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2. ^a	20,73	630,66
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3. ^a	20,50	623,41
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA		
En Formación mayor de 18 años	3,14	
En Formación menor de 18 años	2,42	

OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Mayordomo	20,90	635,59
Chófer repartidor	22,02	669,82
6Vendedor de tienda	20,50	623,41
Personal limpieza	20,50	623,41
Camarista	20,73	630,66

REVISIÓN SALARIAL (BON Número 50 - Martes, 10 de marzo de 2026)

RESOLUCIÓN 32C/2026, de 23 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial para el año 2026 y 2027 del Convenio Colectivo de fabricantes y expendedores de pan de Navarra.



Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial para el año 2026 Y 2027 del Convenio Colectivo de fabricantes y expendedores de pan de Navarra (código número 31005305011981), que ha tenido entrada en este Registro con fecha 16 de febrero de 2026, suscrito con fecha 6 de febrero de 2026 por la representación empresarial y sindical.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 23 de febrero de 2026.-El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE NAVARRA.

En Pamplona, siendo las 13 horas del día 6 de febrero de 2026, se reúne la Mesa Negociadora del Convenio de fabricantes y expendedores de pan de Navarra (código de convenio 31005305011981, integrada por las Entidades y Representantes que a continuación se señalan:

-Por la Asociación de Empresarios Fabricantes y Expendedores de Pan de Navarra:

Don Javier San Miguel Inza y don Enrique Vega Romero.

-Por la Central Sindical U.G.T.: Don José Manuel Blanco.

-Por la Central Sindical CC.OO.: Doña Eva Ciaurriz Noain.

EXPONEN:

I.-Las partes abajo firmantes se reconocen la legitimación precisa para este acto por ser las firmantes del texto del Convenio Colectivo en vigor en este momento.

II.-Conocidos los datos de la variación de los índices de precios al consumo con incidencia en la primera revisión salarial del convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del texto del Convenio Colectivo ha resultado necesario revisar y actualizar los salarios de tablas de convenio con efectos de 1 de enero de 2026. Así mismo, conocidos los datos precisos para elaborar las tablas correspondientes al año 2027, también se formalizan.

Abierto el acto, se da cuenta de las tablas correspondientes.

ACUERDAN:



Primero.-A la vista del resultado del IPC de los años 2023, 2024 y 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 y concordantes del Convenio Colectivo, procede la actualización de las tablas salariales del convenio.

En consecuencia, la representación de la Asociación de Empresarios Fabricantes y Expendedores de Pan de Navarra y las Centrales Sindicales UGT y CCOO aprueban y suscriben las tablas salariales del Convenio Colectivo de Fabricantes y Expendedores de Pan de Navarra (código de convenio 31005305011981), que tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2026, y que se adjuntan como anexo I al presente acuerdo.

El incremento aplicado resulta de la aplicación de un 3,55% sobre las tablas salariales del año 2025, una vez actualizadas estas con la desviación del IPC de ejercicios anteriores, así como con el incremento del 2% pactado para el año 2026.

Asimismo, constatado que el incremento salarial pactado para el ejercicio 2027 se establece de manera fija en un 2%, sin perjuicio de su eventual revisión en el año 2028, se aprueban igualmente las tablas salariales correspondientes al citado ejercicio 2027 (Anexo II).

Segundo.-En cumplimiento de lo preceptuado en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, la presente acta y las tablas se remiten a la Autoridad Laboral competente a efectos de su conocimiento y expresa petición de que se disponga lo necesario para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, extendiéndose la presente Acta que se firma por los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

ANEXO I.-ACTUALIZACIÓN CONVENIO DE PANADERÍA 2026

Tabla salarial del convenio de panaderías de Navarra.

Período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026

TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES
Jefe de Fabricación	1.642,97
Jefe de Taller	1.686,29



Jefe de Oficina Contabilidad	1.579,56	
Oficial Administrativo	1.468,49	
Auxiliar Oficina	1.414,33	
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	53,23	1.619,12
Amasador, Oficial de masa Mecánico de 1. ^a	52,38	1.593,21
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor Oficial Mecánico de 2. ^a	51,89	1.578,54
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3. ^a	51,64	1.570,70
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA		
En Formación mayor de 18 años	7,97	
En Formación menor de 18 años	5,49	
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES
Mayordomo	52,02	1.582,29
Chófer repartidor	53,23	1.619,12
Vendedor de tienda	51,64	1.570,70
Personal limpieza	51,64	1.570,70
Camarista	51,89	1.578,54

Artículo 17. Valor de las Horas Extraordinarias:.

Vendedor Tienda: 13,59 euros.

Resto categorías: 16,61 euros.

Artículo 26. Plus Nocturnidad, Plus de Turnicidad y Domingos y Festivos:.

Nocturnidad: 2,68 euros.

Turnicidad: 269,87 euros.

Domingos y festivos: 66,24 euros.

Artículo 27. Plus de camarista: 2,68 euros.

Artículo 36. Póliza de Seguros y Ayuda por Defunción:.

a) Indemnización en el supuesto de Incapacidad Absoluta o total derivadas de accidente de trabajo:.

Para el año 2026: 45.242,22 euros.

b) Indemnización en el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo:.

Para el año 2026: 35.026,24 euros.



Artículo 15. Flexibilidad:

TABLA DE COMPENSACIÓN			
Turno mañana	Especialista	Técnico de mantenimiento	Responsable mantenimiento / Supervisor / Encargado mantenimiento
Comp. económica	155,37 euros	186,45 euros	207,16 euros
Día descanso + c.e.	72,51 euros	103,58 euros	134,66 euros
Descanso	1,5 * 1	1,5 * 1	1,5 * 1
Turno tarde			
Comp. Económica	176,09 euros	207,16 euros	227,88 euros
Día descanso + c.e.	93,22 euros	124,30 euros	155,37 euros
Descanso	1,5 * 1	1,5 * 1	1,5 * 1



ANEXO II.-TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2027

*Tabla salarial del convenio de panaderías de Navarra.
Período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2027*

TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS		SALARIO MES	
Jefe de Fabricación		1.675,83	
Jefe de Taller		1.720,01	
Jefe de Oficina Contabilidad		1.611,15	
Oficial Administrativo		1.497,86	
Auxiliar Oficina		1.442,61	
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS			
OBREROS		SALARIO DÍA	SALARIO MES
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala		54,29	1.651,50
Amasador, Oficial de masa Mecánico de 1. ^a		53,43	1.625,07
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor Oficial Mecánico de 2. ^a		52,93	1.610,11
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3. ^a		52,67	1.602,12
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA			
En Formación mayor de 18 años		8,12	
En Formación menor de 18 años		5,60	
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
OBREROS		SALARIO DÍA	SALARIO MES
Mayordomo		53,06	1.613,94
Chófer repartidor		54,29	1.651,50
Vendedor de tienda		52,67	1.602,12
Personal limpieza		52,67	1.602,12
Camarista		52,93	1.610,11

Artículo 17. Precio de las Horas Extraordinarias:.

Vendedor Tienda: 13,86 euros.

Resto categorías: 16,95 euros.

Artículo 26. Plus Nocturnidad, Plus de Turnicidad y Domingos y Festivos:.

De 01/01/2027 a 31/12/2027:.

Nocturnidad: 2,74 euros.

Turnicidad: 275,27 euros.

Domingos y festivos: 67,56 euros.

Artículo 27. Plus de camarista:.

De 01/01/2027 a 31/12/2027: 2,74 euros.



Artículo 36. Póliza de Seguros y Ayuda por Defunción:

a) Indemnización en el supuesto de Incapacidad Absoluta o total derivadas de accidente de trabajo:

Para el año 2026: 46.147,07 euros.

b) Indemnización en el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo:

Para el año 2026: 35.726,76 euros.

Artículo 15. Flexibilidad:

TABLA DE COMPENSACIÓN			
Turno mañana	Especialista	Técnico de mantenimiento	Responsable mantenimiento / Supervisor / Encargado mantenimiento
Comp. económica	155,37 euros	186,45 euros	207,16 euros
Día descanso + c.e.	72,51 euros	103,58 euros	134,66 euros
Descanso	1,5 * 1	1,5 * 1	1,5 * 1
Turno tarde			
Comp. Económica	176,09 euros	207,16 euros	227,88 euros
Día descanso + c.e.	93,22 euros	124,30 euros	155,37 euros
Descanso	1,5 * 1	1,5 * 1	1,5 * 1

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE NAVARRA				
CONVENIO COLECTIVO (BON Número 92 - Martes, 5 de mayo de 2020)				
Artículo 14.º Jornada de trabajo anual y calendario laboral				
Jornada continuada:				



- Para toda la vigencia del convenio (2019-2022) se establece un cómputo anual de	1730	horas de trabajo efectivo y realmente prestado		
Jornada partida:				
- Para los trabajadores que presten servicios en jornada partida, se establece la duración de la misma en	1730	horas de trabajo efectivo y realmente prestado		
Artículo 15.º Flexibilidad				
15.2. Flexibilidad extraordinaria				
... La compensación de esas seis jornadas podrá ser de la siguiente manera: ...				
Tabla Compensación	ESPECIALISTA	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	RESPONSABLE MANTENIMIENTO/SUPERVISOR/ ENCARGADO MANTENIMIENTO	
TURNO MAÑANA				
Comp. económica	150	180	200	
Día descanso + c.e.	70	100	130	
Descanso	1,5 * 1	1,5 * 1	1,5 * 1	
TURNO TARDE				
Comp. Económica	170	200	220	
Día descanso + c.e.	90	120	150	
Descanso	1,5 * 1	1,5 * 1	1,5 * 1	



Artículo 17.º Precio de las horas extraordinarias				
PERIODO	VEND. TIENDA	RESTO CATEG.		
01-01-2019 a 31-12-2019	10,78	13,18		
01-01-2020 a 31-12-2020	10,94	13,38		
01-01-2021 a 31-12-2021	11,11	13,58		
01-01-2022 a 31-12-2022	11,27	13,79		
Artículo 24.º Plus Nocturnidad, Plus de Turnicidad y Domingos y Festivos				
1. Nocturnidad:				
-Periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2019:	2,12	euros/hora.		
-Periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2020:	2,15	euros/hora.		
-Periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2021:	2,19	euros/hora.		
-Periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2022:	2,22	euros/hora.		
2. Turnicidad:				
-2019:	214,18	euros brutos/mes.		
-2020:	217,39	euros brutos/mes.		
-2021:	220,65	euros brutos/mes.		
-2022:	223,96	euros brutos/mes.		



3. Domingos y festivos.				
...	52,5	euros brutos para el año 2019,		
de	53,28	euros brutos para 2020,		
de	54,08	euros brutos para el año 2021		
y de	54,89	para 2022, más un día adicional, a disfrutar en una fecha a definir de común acuerdo entre el trabajador y la empresa.		
Artículo 25.º Plus de camarista				
-Periodo 01-01-2019 a 31-12-2019:	2,12	euros/hora		
-Periodo 01-01-2020 a 31-12-2020:	2,15	euros/hora		
-Periodo 01-01-2021 a 31-12-2021:	2,19	euros/hora		
-Periodo 01-01-2022 a 31-12-2022:	2,22	euros/hora		
Los trabajadores con una permanencia de 4 horas o más en cámara percibirán este plus por la jornada completa				
Artículo 26.º Plus Personal de fresco				
... por importe de	30	euros brutos al mes por 12 mensualidades		



Artículo 33.º Póliza de seguro y ayuda por defunción				
-Póliza de seguro				
A) Indemnización en el supuesto de Incapacidad Absoluta derivada de accidente de trabajo:				
- Año 2019:	35.906,44			
- Año 2020:	36.445,03			
- Año 2021:	36.991,71			
- Año 2022:	37.546,58			
B) Indemnización en el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo:				
- Año 2019:	27.798,54			
- Año 2020:	28.215,51			
- Año 2021:	28.638,75			
- Año 2022:	29.068,33			
-Ayuda por defunción				
... equivalente a dos mensualidades de su salario ...				
ANEXO III.- TABLAS SALARIALES				
TABLA SALARIAL DEL PERÍODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019. TABLA NÚMERO 1:				



TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	1.303,95			
Jefe de Taller	1.338,32			
Jefe de Oficina y Contabilidad	1.253,60			
Oficial Administrativo	1.165,47			
Auxiliar Oficina	1.122,48			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	42,25			
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	41,57			
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	41,19			
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	40,99			
EN FORMACIÓN	SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA			
En Formación mayor de 18 años	6,32			
En Formación menor de 18 años	4,36			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA			



Mayordomo	41,28			
Chófer repartidor	42,25			
Vendedor de tienda	40,99			
Personal limpieza	40,99			
Camarista	41,19			
BASES PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD, MECANIZACIÓN O SEMI-MECANIZACIÓN				
PARA EL PERÍODO DE: 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2019. TABLA NÚMERO 2:				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	619,29			
Jefe de Taller	619,29			
Jefe de Oficina y Contabilidad	619,29			
Oficial Administrativo	552,79			
Auxiliar Oficina	508,99			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	18,10			
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1. ^a	17,39			



Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	17,04			
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	16,85			
EN FORMACIÓN	SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA			
En Formación mayor de 18 años	2,59			
En Formación menor de 18 años	1,98			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Mayordomo	17,17			
Chófer repartidor	18,10			
Vendedor de tienda	16,85			
Personal limpieza	16,85			
Camarista	17,04			
TABLA SALARIAL DEL PERÍODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020. TABLA NÚMERO 1:				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	1.323,50			
Jefe de Taller	1.358,39			
Jefe de Oficina y Contabilidad	1.272,41			
Oficial Administrativo	1.182,95			



Auxiliar Oficina	1.139,31			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI- MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	42,88			
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	42,19			
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	41,81			
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	41,61			
EN FORMACIÓN	SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA			
En Formación mayor de 18 años	6,42			
En Formación menor de 18 años	4,43			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Mayordomo	41,90			
Chófer repartidor	42,88			
Vendedor de tienda	41,60			
Personal limpieza	41,61			
Camarista	41,81			



BASES PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD, MECANIZACIÓN O SEMI-MECANIZACIÓN				
PARA EL PERÍODO DE: 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2020. TABLA NÚMERO 2:				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	628,58			
Jefe de Taller	628,58			
Jefe de Oficina y Contabilidad	628,58			
Oficial Administrativo	561,08			
Auxiliar Oficina	516,62			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	18,37			
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	17,66			
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	17,30			
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	17,10			
EN FORMACIÓN	SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA			



En Formación mayor de 18 años	2,62			
En Formación menor de 18 años	2,01			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Mayordomo	17,43			
Chófer repartidor	18,37			
Vendedor de tienda	17,10			
Personal limpieza	17,10			
Camarista	17,30			
TABLA SALARIAL DEL PERÍODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021. TABLA NÚMERO 1:				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	1.343,36			
Jefe de Taller	1.378,77			
Jefe de Oficina y Contabilidad	1.291,49			
Oficial Administrativo	1.200,69			
Auxiliar Oficina	1.156,40			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI- MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA			



Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	43,52			
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	42,82			
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	42,43			
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	42,23			
EN FORMACIÓN	SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA			
En Formación mayor de 18 años	6,51			
En Formación menor de 18 años	4,49			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Mayordomo	42,53			
Chófer repartidor	43,52			
Vendedor de tienda	42,23			
Personal limpieza	42,23			
Camarista	42,43			
BASES PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD, MECANIZACIÓN O SEMI-MECANIZACIÓN				
PARA EL PERÍODO DE: 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2021. TABLA NÚMERO 2:				



TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	638,00			
Jefe de Taller	638,00			
Jefe de Oficina y Contabilidad	638,00			
Oficial Administrativo	569,50			
Auxiliar Oficina	524,37			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	18,65			
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	17,92			
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	17,56			
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	17,36			
EN FORMACIÓN	SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA			
En Formación mayor de 18 años	2,66			
En Formación menor de 18 años	2,04			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				



OBREROS	SALARIO DÍA			
Mayordomo	17,69			
Chófer repartidor	18,65			
Vendedor de tienda	17,36			
Personal limpieza	17,36			
Camarista	17,56			
TABLA SALARIAL DEL PERÍODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022. TABLA NÚMERO 1:				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	1.363,51			
Jefe de Taller	1.399,45			
Jefe de Oficina y Contabilidad	1.310,87			
Oficial Administrativo	1.218,70			
Auxiliar Oficina	1.173,75			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	44,18			
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	43,47			
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	43,07			



Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	42,86			
EN FORMACIÓN	SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA			
En Formación mayor de 18 años	6,61			
En Formación menor de 18 años	4,56			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Mayordomo	43,17			
Chófer repartidor	44,18			
Vendedor de tienda	42,86			
Personal limpieza	42,86			
Camarista	43,07			
BASES PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD, MECANIZACIÓN O SEMI-MECANIZACIÓN				
PARA EL PERÍODO DE: 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2022. TABLA NÚMERO 2:				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	647,57			
Jefe de Taller	647,57			
Jefe de Oficina y Contabilidad	647,57			
Oficial Administrativo	578,04			



Auxiliar Oficina	532,24			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI- MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	18,93			
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	18,19			
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	17,82			
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	17,62			
EN FORMACIÓN	SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA			
En Formación mayor de 18 años	2,70			
En Formación menor de 18 años	2,08			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Mayordomo	17,96			
Chófer repartidor	18,93			
Vendedor de tienda	17,62			
Personal limpieza	17,62			
Camarista	17,82			



REVISIÓN SALARIAL (BON Nº 88 - 27 de abril de 2023)				
código número	31005305011981			
ACTUALIZACIÓN DE IMPORTES CONVENIO PANADERÍA 2023				
Artículo 17.º Precio de las horas extraordinarias				
PERIODO	VEND. TIENDA	RESTO CATEG		
1/1/2023 a 31/12/2023	12,12	14,82	euros	
Artículo 24.º Plus nocturnidad, plus de turnicidad y domingos y festivos				
1.-Nocturnidad:				
Periodo de 1 de Enero a 31 de Diciembre de 2023:	2,39	euros/hora		
2.-Turnicidad:				
2023:	240,76	euros brutos/mes		
3.-Domingos y festivos:				
2023:	59,01	euros brutos/mes		
Artículo 25.º Plus de camarista				
Periodo 1/1/2023 a 31/12/2023:	2,39	euros/hora		



A) Indemnización en el supuesto de Incapacidad Absoluta derivada de accidente de trabajo:				
Año 2023:	40.362,57			
B) Indemnización en el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo				
Año 2023:	31.248,45			
TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE PANADERÍAS DE NAVARRA				
Período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023				
Tabla número 1				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	1.465,77			
Jefe de Taller	1.504,41			
Jefe de Oficina y Contabilidad	1.409,19			
Oficial Administrativo	1.310,10			
Auxiliar Oficina	1.261,78			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	47,49			



Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	46,73			
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	46,30			
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	46,07			
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA				
En Formación mayor de 18 años	7,11			
En Formación menor de 18 años	4,90			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Mayordomo	46,41			
Chófer repartidor	47,49			
Vendedor de tienda	46,07			
Personal limpieza	46,07			
Camarista	46,30			
BASES PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD, MECANIZACIÓN O SEMI-MECANIZACIÓN				
Para el período de: 1 de enero a 31 de diciembre de 2023				
Tabla número 2				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	696,14			



Jefe de Taller	696,14			
Jefe de Oficina y Contabilidad	696,14			
Oficial Administrativo	621,39			
Auxiliar Oficina	572,16			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI- MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	20,35			
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	19,55			
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	19,16			
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	18,94			
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA				
En Formación mayor de 18 años	2,90			
En Formación menor de 18 años	2,24			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA			
Mayordomo	19,31			
Chófer repartidor	20,35			
Vendedor de tienda	18,94			
Personal limpieza	18,94			
Camarista	19,16			



\\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BON Nº 211 - 10 de octubre de 2023)				
Código número:	31005305011981			
Artículo 14.º Jornada de trabajo anual y calendario laboral				
Jornada continuada:				
de	1730	durante los años 2023 y 2024		
el año 2025	1726	horas		
el año 2026	1722	horas		
y para el año 2027	1714	horas		
Jornada partida:				
	1730	horas de trabajo efectivo y realmente prestado, en los años 2023 y 2024		
	1726	en 2025		
	1722	en 2026		
y	1714	en 2027		
Jornada en trabajos a turnos continuos y rotativos:	será la prevista para la jornada continuada			
Régimen de jornada del personal de producción de fresco	jornada diaria del personal de congelado en la vigencia del Convenio a razón de 5 minutos cada año en los años 2024-2025-2026			



Artículo 15.º Flexibilidad				
Tabla compensación:	ESPECIALISTA	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	RESPONSABLE MANTENIMIENTO/ SUPERVISOR/ENCARGADO MANTENIMIENTO	
Turno mañana				
Comp. económica	150	180	200	
Día descanso + c.e.	70	100	130	
Turno tarde				
Comp. Económica	170	200	220	
Día descanso + c.e.	90	120	150	
Artículo 17.º Precio de las horas extraordinarias				
PERIODO	VEND. TIENDA	RESTO CATEG.		
1/1/2023 a 31/12/2023	12,48	15,26		
1/1/2024 a 31/12/2024	12,80	15,65		
1/1/2025 a 31/12/2025	13,12	16,04		
Artículo 25.º Antigüedad				
calculados sobre los salarios base que se incluyen en la tabla del Anexo III tabla número 2				
A los	2	años de servicio	5%	
A los	4	años de servicio	10%	
A los	9	años de servicio	20%	
A los	14	años de servicio	30%	
A los	19	años de servicio	40%	



A los	24	años de servicio	50%	
Artículo 26.º Plus nocturnidad, plus de turnicidad y domingos y festivos				
1.-Nocturnidad				
Periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2023:	2,46	euros/hora		
Periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2024:	2,52	euros/hora		
Periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2025:	2,59	euros/hora		
2.-Turnicidad	a percibir en cada uno de los doce meses del año			
2023:	247,98	euros brutos/mes		
2024:	254,18	euros brutos/mes		
2025:	260,54	euros brutos/mes		
3.-Domingos y festivos				
en	60,87	euros brutos para el año 2023		
de	62,39	euros brutos para 2024		
de	63,95	euros brutos para el año 2025		
Artículo 27.º Plus de camarista	cuantías por cada hora de estancia real en cámaras, complementario de los salarios fijados para su categoría en los anexos 1 y 2:			
Periodo 1/1/2023 a 31/12/2023:	2,46	euros/hora		



Periodo 1/1/2024 a 31/12/2024:	2,52	euros/hora		
Periodo 1/1/2025 a 31/12/2025:	2,59	euros/hora		
Artículo 28.º Plus personal de fresco				
a partir del 1 de enero de 2023 y hasta el año 2026	10	euros/mes		
hasta alcanzar el importe de	70	euros brutos al mes por	12	mensualidades, según el siguiente detalle:
Año 2023:	40	euros brutos/mes		
Año 2024:	50	euros brutos/mes		
Año 2025:	60	euros brutos/mes		
Año 2026:	70	euros brutos/mes		
Artículo 18.º Vacaciones				
mínimo de	21	días		
Artículo 29.º Gratificaciones extraordinarias				
Pagas	3			
Navidad	en diciembre	treinta días de salario base + antigüedad + plus de mecanizada o semi-mecanizada (20% sobre el salario base de la tabla , excepto las manuales)		



julio	en los 10 primeros días de julio	treinta días de salario base + antigüedad + plus de mecanizada o semi-mecanizada (20% sobre el salario base de la tabla , excepto las manuales)		
San Honorato	en mayo	treinta días de salario base + antigüedad + plus de mecanizada o semi-mecanizada (20% sobre el salario base de la tabla , excepto las manuales)		
Artículo 34.º Incapacidad temporal				
IT por enfermedad común: se percibirá el 100% del salario ordinario, desde el primer día de la baja, hasta un máximo de 18 meses. IT por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional: percibir desde el día 1.º y hasta un máximo de 18 meses el 100% de su salario real. IT por riesgo durante el embarazo: percibir desde el día 1.º y mientras permanezcan en tal situación, un complemento sobre la prestación abonada por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de su salario ordinario				



Artículo 31.º Ayuda escolar				
2024 y 2025:	50	euros/año		
2026:	75	euros/año		
2027:	100	euros/año		
Artículo 32.º Participación en beneficios o mecanización	20%	del salario base fijado en el cuadro Anexo III tabla número 2, para cada categoría profesional		
En la panadería mecanizada o semi-mecanizada				
a los trabajadores de fabricación, dedicados a la elaboración del pan				
y a la categoría de Camarista el				
ANEXO III.- TABLAS SALARIALES				
TABLA SALARIAL PERÍODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023				
Tabla número 1.				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	1.509,74			



Jefe de Taller	1.549,54		
Jefe de Oficina y Contabilidad	1.451,47		
Oficial Administrativo	1.349,40		
Auxiliar Oficina	1.299,63		
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI- MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS			
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES	
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	48,91	1.487,82	
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	48,13	1.464,01	
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	47,69	1.450,54	
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	47,45	1.443,33	
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA			
En Formación mayor de 18 años	7,32		
En Formación menor de 18 años	5,05		
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES	
Mayordomo	47,80	1.453,99	



Chófer repartidor	48,91	1.487,82		
Vendedor de tienda	47,45	1.443,33		
Personal limpieza	47,45	1.443,33		
Camarista	47,69	1.450,54		
BASES PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD, MECANIZACIÓN O SEMI-MECANIZACIÓN				
PARA EL PERÍODO DE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2023				
Tabla número 2.				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	717,02			
Jefe de Taller	717,02			
Jefe de Oficina y Contabilidad	717,02			
Oficial Administrativo	640,03			
Auxiliar Oficina	589,32			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES		
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	20,96	637,55		
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1. ^a	20,14	612,49		



Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	19,73	600,27		
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	19,51	593,37		
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA de PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA				
En Formación mayor de 18 años	2,99			
En Formación menor de 18 años	2,31			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES		
Mayordomo	19,89	604,97		
Chófer repartidor	20,96	637,55		
Vendedor de tienda	19,51	593,37		
Personal limpieza	19,51	593,37		
Camarista	19,73	600,27		
TABLA SALARIAL PERÍODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024				
Tabla número 1				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	1.547,49			
Jefe de Taller	1.588,28			



Jefe de Oficina y Contabilidad	1.487,75			
Oficial Administrativo	1.383,14			
Auxiliar Oficina	1.332,12			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI- MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES		
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	50,14	1.525,02		
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	49,34	1.500,61		
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	48,88	1.486,80		
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	48,64	1.479,42		
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA				
En Formación mayor de 18 años	7,51			
En Formación menor de 18 años	5,17			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES		
Mayordomo	49,00	1.490,34		
Chófer repartidor	50,14	1.525,02		



Vendedor de tienda	48,64	1.479,42		
Personal limpieza	48,64	1.479,42		
Camarista	48,88	1.486,80		
BASES PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD, MECANIZACIÓN O SEMI-MECANIZACIÓN				
PARA EL PERÍODO DE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2024				
Tabla número 2.				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	734,95			
Jefe de Taller	734,95			
Jefe de Oficina y Contabilidad	734,95			
Oficial Administrativo	656,03			
Auxiliar Oficina	604,06			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES		
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	21,48	653,49		
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	20,64	627,80		



Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	20,23	615,27		
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	20,00	608,21		
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA de PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA				
En Formación mayor de 18 años	3,06			
En Formación menor de 18 años	2,36			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES		
Mayordomo	20,39	620,09		
Chófer repartidor	21,48	653,49		
Vendedor de tienda	20,00	608,21		
Personal limpieza	20,00	608,21		
Camarista	20,23	615,27		
TABLA SALARIAL PERÍODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025				
Tabla número 1.				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	1.586,17			
Jefe de Taller	1.627,99			



Jefe de Oficina y Contabilidad	1.524,95			
Oficial Administrativo	1.417,72			
Auxiliar Oficina	1.365,43			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI- MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES		
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	51,39	1.563,14		
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1.ª	50,57	1.538,13		
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	50,10	1.523,97		
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	49,85	1.516,40		
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA de PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA				
En Formación mayor de 18 años	7,69			
En Formación menor de 18 años	5,30			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES		
Mayordomo	50,22	1.527,59		
Chófer repartidor	51,39	1.563,14		



Vendedor de tienda	49,85	1.516,40		
Personal limpieza	49,85	1.516,40		
Camarista	50,10	1.523,97		
BASES PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD, MECANIZACIÓN O SEMI-MECANIZACIÓN				
PARA EL PERÍODO DE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2025				
Tabla número 2.				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	753,32			
Jefe de Taller	753,32			
Jefe de Oficina y Contabilidad	753,32			
Oficial Administrativo	672,43			
Auxiliar Oficina	619,16			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES		
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	22,02	669,81		
Amasador, Oficial de masa y Mecánico de 1. ^a	21,16	643,49		



Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor y Oficial y Mecánico de 2.ª	20,73	630,66		
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	20,50	623,41		
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA de PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA				
En Formación mayor de 18 años	3,14			
En Formación menor de 18 años	2,42			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES		
Mayordomo	20,90	635,59		
Chófer repartidor	22,02	669,82		
Vendedor de tienda	20,50	623,41		
Personal limpieza	20,50	623,41		
Camarista	20,73	630,66		
REVISIÓN SALARIAL (BON Número 50 - Martes, 10 de marzo de 2026)				
ANEXO I.- ACTUALIZACIÓN CONVENIO DE PANADERÍA 2026				



Tabla salarial del convenio de panaderías de Navarra				
Período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026				
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES			
Jefe de Fabricación	1.642,97			
Jefe de Taller	1.686,29			
Jefe de Oficina Contabilidad	1.579,56			
Oficial Administrativo	1.468,49			
Auxiliar Oficina	1.414,33			
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS				
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES		
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	53,23	1.619,12		
Amasador, Oficial de masa Mecánico de 1.ª	52,38	1.593,21		
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor Oficial Mecánico de 2.ª	51,89	1.578,54		
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	51,64	1.570,70		
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA				



En Formación mayor de 18 años	7,97			
En Formación menor de 18 años	5,49			
OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES		
Mayordomo	52,02	1.582,29		
Chófer repartidor	53,23	1.619,12		
Vendedor de tienda	51,64	1.570,70		
Personal limpieza	51,64	1.570,70		
Camarista	51,89	1.578,54		
Artículo 17. Valor de las Horas Extraordinarias:				
Vendedor Tienda:	13,59			
Resto categorías:	16,61			
Artículo 26. Plus Nocturnidad, Plus de Turnicidad y Domingos y Festivos:				
Nocturnidad:	2,68			
Turnicidad:	269,87			
Domingos y festivos:	66,24			
Artículo 27. Plus de camarista:	2,68			
Artículo 36. Póliza de Seguros y Ayuda por Defunción:				



a) Indemnización en el supuesto de Incapacidad Absoluta o total derivadas de accidente de trabajo:				
Para el año 2026:	45.242,22			
b) Indemnización en el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo:				
Para el año 2026:	35.026,24			
Artículo 15. Flexibilidad:				
TABLA DE COMPENSACIÓN				
Turno mañana	Especialista	Técnico de mantenimiento	Responsable mantenimiento/Supervisor/Encargado mantenimiento	
Comp. económica	155,37	186,45	207,16	
Día descanso + c.e.	72,51	103,58	134,66	
Turno tarde				
Comp. Económica	176,09	207,16	227,88	
Día descanso + c.e.	93,22	124,3	155,37	
ANEXO II.-TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2027				
Tabla salarial del convenio de panaderías de Navarra				
Período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2027				



TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES		
Jefe de Fabricación	1.675,83		
Jefe de Taller	1.720,01		
Jefe de Oficina Contabilidad	1.611,15		
Oficial Administrativo	1.497,86		
Auxiliar Oficina	1.442,61		
OBREROS PANADERÍAS MECANIZADAS SEMI-MECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS			
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES	
Maestro encargado, Ayudante encargado y Oficial de pala	54,29	1.651,50	
Amasador, Oficial de masa Mecánico de 1.ª	53,43	1.625,07	
Ayudante de amasador, Fogonero, Gasista, Encendedor Oficial Mecánico de 2.ª	52,93	1.610,11	
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3.ª	52,67	1.602,12	
EN FORMACIÓN SALARIOS POR HORA DE PRÁCTICA Y TEÓRICO/PRÁCTICA			
En Formación mayor de 18 años	8,12		
En Formación menor de 18 años	5,6		



OBREROS: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
OBREROS	SALARIO DÍA	SALARIO MES		
Mayordomo	53,06	1.613,94		
Chófer repartidor	54,29	1.651,50		
Vendedor de tienda	52,67	1.602,12		
Personal limpieza	52,67	1.602,12		
Camarista	52,93	1.610,11		
Artículo 17. Precio de las Horas Extraordinarias:				
Vendedor Tienda:		13,86		
Resto categorías:		16,95		
Artículo 26. Plus Nocturnidad, Plus de Turnicidad y Domingos y Festivos: De 01/01/2027 a 31/12/2027:				
Nocturnidad:	2,74			
Turnicidad:	275,27			
Domingos y festivos:	67,56			
Artículo 27. Plus de camarista: De 01/01/2027 a 31/12/2027:	2,74			
Artículo 36. Póliza de Seguros y Ayuda por Defunción:				
a) Indemnización en el supuesto de Incapacidad Absoluta o total derivadas de accidente de trabajo:				
Para el año 2026:	46.147,07			



b) Indemnización en el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo:				
Para el año 2026:	35.726,76			
Artículo 15. Flexibilidad:				
TABLA DE COMPENSACIÓN				
Turno mañana	Especialista	Técnico de mantenimiento	Responsable mantenimiento/Supervisor/Encargado mantenimiento	
Comp. económica	155,37	186,45	207,16	
Día descanso + c.e.	72,51	103,58	134,66	
Turno tarde				
Comp. Económica	176,09	207,16	227,88	
Día descanso + c.e.	93,22	124,3	155,37	