

Convenio Colectivo Panaderías de Vizcaya

ÁREA	Vizcaya	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	48001785011981	ACTUALIZACIÓN	2018/06/25
VIGENCIA	2010/01/01 — 2014/12/31	DURACIÓN	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOB 121 ACUERDO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-panaderias-de-vizcaya/		

Resumen

Convenio Colectivo Panaderías. Última actualización a: 25-06-2018 Vigencia de: 01-01-2010 a 31-12-2014. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOB 121 del tipo: ACUERDO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOB núm. 28 – Martes, 11 de febrero de 2014)

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Panaderías de Bizkaia (código de convenio número 48001785011981).

Antecedentes.

Primero: Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Fundamentos de derecho.

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.



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

En su virtud,.

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 16 de enero de 2014.-El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea.

CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE BIZKAIA PARA LOS AÑOS 2010- 2011- 2012- 2013 Y 2014.

CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.-Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo Provincial obliga a su cumplimiento a todos los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario y a todas las Empresas dedicadas a la elaboración o venta de pan, que estén establecidas o que se establezcan en la provincia de Bizkaia.

Artículo 2.-Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años (2010, 2011, 2012, 2013 y 2014) y entrará en vigor en la fecha de su firma. Ambas partes dan por denunciado el presente Convenio al 1 de Octubre de 2014.

Finalizada la vigencia prevista en el Convenio, este quedará prorrogado durante un periodo de 18 meses.

Artículo 3.-Revisión del convenio.

El presente Convenio Provincial de Panaderías de Bizkaia no sufrirá revisión salarial para los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014.

Artículo 4.-Ámbito personal.

Ambas partes acuerdan que las condiciones mínimas del presente Convenio Colectivo Provincial obligaran a la totalidad de las empresas y trabajadores dedicados a la elaboración y venta de pan en Bizkaia, así como a la



dependencia mercantil y personal administrativo.

Los convenios de ámbito inferior, deberán respetar en todo caso, los mínimos establecidos en este artículo, sin perjuicio de lo dispuesto en el E.T.

Artículo 5.-Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, siendo en cómputo anual de 1.760 horas para 2014. Esta jornada se realizará de lunes a domingo.

La jornada laboral no excederá de 9 horas diarias.

El trabajo en domingo o festivo se realizara de forma rotativa dentro de los grupos de categoría profesional, en función de las necesidades. La empresa garantizará al menos el descanso de un domingo al mes.

La jornada máxima de domingos y festivos no será superior a 6 horas y 30 minutos, percibiendo un plus de festivo 25 euros.

Se confeccionará calendario laboral en cada centro de trabajo, de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Los trabajadores con una jornada laboral continuada superior a 6 horas, tendrán derecho a 15 minutos de descanso para el bocadillo dentro de la jornada, computándose dentro de la jornada laboral.

Se mantendrán los trabajadores correturnos en el Departamento de Obrador.

Los trabajadores de distribución, reparto, administración y dependientes/as, disfrutaran al menos de día y medio de descanso semanal, tal y como marca el E.T.

Flexibilidad.

La flexibilidad en la empresa será de 100 horas de la jornada anual.

La flexibilidad de la jornada se aplicará con el siguiente criterio:

La flexibilidad no se utilizará para aumentar, de forma general, la jornada los domingos ni festivos.

Las horas trabajadas por la aplicación de la flexibilidad podrán acumularse en un bolsín individual por trabajador y podrán disfrutarse a jornada completa en fecha de acuerdo entre empresa y trabajador.

La flexibilidad se preavisará con 5 días antelación a la representación de los trabajadores y a los trabajadores/as afectados, comunicando los motivos que lo originan.

Artículo 6.-Adelanto de la hora de entrada.

La hora de entrada hasta las dos de la mañana se pagará 5,34 euros por día trabajado para el año 2014 para el personal de obrador. Para choferes y distribución será de 3,08 euros por día trabajado, para el año 2014. Los adelantos de horario antes de las dos de la mañana, serán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.



Artículo 7.-Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, para el año 2014 será de 30 días naturales, ininterrumpidos, más 3 días naturales, también ininterrumpidos, en los períodos antes ó después de las vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, excepto, en aquellas zonas que en el periodo estival haya un aumento natural de población (zonas de veraneo) que se disfrutarán entre el 1 de abril y el 30 de octubre.

En ningún caso podrán ser compensadas en metálico, salvo en el supuesto de liquidación por terminación de la relación contractual. La retribución correspondiente a las vacaciones se abonará en cada Empresa el día anterior al comienzo del disfrute a razón de salario real.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada maternidad permiso por lactancia o contingencias profesionales con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 8.-Seguridad e higiene.

En todas las fábricas o talleres se tendrá una perfecta instalación, ventilación, acondicionamiento, protección de maquinaria, con las máximas seguridades para el trabajo, se dispondrá de cuarto de aseo y de duchas suficientes para el personal que trabaja, tal como lo determinan en la vigente Ley de Seguridad e Higiene, y comodidad para poder cambiar su ropa propia por la de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a poner los mecanismos necesarios para velar por la seguridad y la salud de los trabajadores afectados por este convenio, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como su Normativa y desarrollo, Ley 31/ 95 de 8 de noviembre, «Boletín Oficial de Bizkaia» número 269, de 10 de noviembre.

También se dispondrá de armario individual para guardar dichas prendas, a la vez se dispondrá de sillas o bancos para vestirse o desvestirse.

Las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o Delegados de Personal, serán los encargados de velar por que estas normas se cumplan.



Artículo 9.-Ropa de trabajo.

Las Empresas proveerán a los trabajadores de la ropa adecuada para el trabajo que desarrollan. La ropa de trabajo constará de dos uniformes completos cada año y será entregada a los trabajadores dentro del primer trimestre.

Cada uniforme constará de todos aquellos elementos necesarios para el trabajo específico que realice cada trabajador.

Artículo 10.-Reconocimiento medico.

Tal como marca la Ley de Salud Laboral, todas las Empresas harán un reconocimiento médico a todos los trabajadores al año y entregarán los resultados al trabajador que lo solicite. Para el 31 de Marzo se confeccionará un calendario de reconocimiento médico en cada Empresa. Este examen médico será obligatorio para la Empresa. El reconocimiento médico, tendrá como contenido lo que marque la Ley de Salud laboral en cada momento.

Artículo 11.-Licencias retribuidas.

El trabajador, justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo y por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días (como mínimo uno de ellos laborable) por alumbramiento o nacimiento de hijo/a, en caso de gravedad de la madre podrá prorrogarse hasta 5 días no retribuidos.
- c) 2 días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si por tal causa el trabajador necesita desplazarse, la licencia retribuida será de 2 días hasta una distancia de 150 km del centro de trabajo, de 150 a 350 km será de 3 días y de 350 a 500 km 4 días y más de 500 km de distancia 5 días.

Por enfermedad grave del cónyuge o pareja, acreditada por certificación médica, el plazo podrá prorrogarse, excepcionalmente, a juicio facultativo, a 5 días naturales no retribuidos.

- d) 7 días por fallecimiento del cónyuge o pareja.
- e) 1 día por boda de hijo, hermano o padre.
- f) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.



Artículo 12.-Retribución en especie.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir dos barras de pan de ración, pasando el trabajador por la Empresa a retirarlo, salvo en caso de I.T. del trabajador, en cuyo caso podrá hacerlo la persona que este autorice.

Artículo 13.-Retribuciones.

La retribución semanal será la siguiente:

Personal obrador.

Cobrarán 7 jornales, además percibirán un plus de mecanización del 15% durante la vigencia del convenio, aquellos trabajadores que estuviesen cobrando el 20% lo seguirán haciendo en los años 2010, 2011, 2012 y 2013, para 2014 todos cobrarán el plus del 15%.

Choferes y distribución.

Cobrarán 7 jornales más un plus de reparto del 15% del salario base. A este colectivo se les respetarán las compensaciones a las que tuvieron derecho con anterioridad a la vigencia de este convenio pasando a formar parte de un plus personal consolidado.

Vendedor/as de despacho.

Cobrarán 7 jornales más un plus de vendedor/a del 15% sobre salario base.

Para los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 los salarios serán los siguientes:

- Año 2010: igual salario que el año 2009.
- Año 2011: igual salario que el año 2009.
- Año 2012: igual salario que el año 2009.
- Año 2013: igual salario que el año 2009.
- Año 2014: subida del 0,8% sobre las tablas de 2009.

Las entregas a cuenta de los años 2010, 2011, 2012 y 2013 hechas por la empresa, no serán ni absorbibles, ni compensables y no se le podrá reclamar a los trabajadores.

Artículo 14.-Prestación por I.T.

En caso de I.T. derivada de Accidente Laboral, dentro de la empresa, las empresas abonarán el 100% de su retribución salarial total mensual, como si hubiera trabajado.

Las Pagas Extraordinarias no tendrán disminución ninguna en caso de Accidente Laboral.

Las Empresas complementarán, para el año 2014 durante un mes hasta el 90% de su base de cotización en caso de Enfermedad Común, Accidente no Laboral y Accidentes «in itinere», siempre y cuando no hayan tenido ninguna I.T., en los últimos 12 meses. Las pagas extraordinarias se abonarán íntegramente.



Para el resto de las situaciones, se complementara hasta el 75% de su cotización desde el primer día en I.T., de Enfermedad Común, Accidente no Laboral y Accidente producido «in itinere», excepto en Hospitalización que se complementara hasta el 100% de su cotización y mientras dure esta.

Artículo 15.-Antigüedad.

Los aumentos de antigüedad establecidos en el presente Convenio de Panaderías, se abonaran sobre los salarios base, que se establecen en el presente Convenio.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutaran como concepto de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, según se establece en la tabla siguiente.

- A los 10 años el 10%.
- A los 15 años el 15%.
- A los 20 años el 20%.
- A los 25 años el 25%.
- A los 30 años el 30%.

Artículo 15 bis.-Complemento personal.

Se establece un complemento personal para aquellos trabajadores contratados antes del 1 de enero de 1997, al objeto de compaginar las prescripciones contenidas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores a efectos de compensar la aplicación de los diferentes Convenios.

Dicho complemento no será absorbible, ni compensable, y se incrementará todos los años con los acuerdos a los que se llegue en Convenio más los porcentajes que vayan adquiriendo en función de los años.

El módulo para el cálculo y abono de complemento personal, será el último salario base percibido por el trabajador, según Anexo I.

Artículo 16.-Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán tres pagas extraordinarias, por San Honorato, Julio y Diciembre, sobre Salario Base, Plus Convenio, antigüedad, complemento personal y de Mecanización quienes los tuvieren. Las empresas podrán prorratear estas gratificaciones en función de sus intereses, siempre que haya acuerdo con la representación de los trabajadores.

La paga de San Honorato, podrá prorratearse mensualmente.

Las empresas con problemas de liquidez real y verificable, podrán aplazar el abono de la paga de San Honorato de 2014 y empezar a pagarla en doce mensualidades a partir de Enero de 2015, con una periodicidad mensual.



Artículo 17.-Plus de distancia.

Las empresas abonarán al personal en concepto de plus de distancia el coste íntegro de los transportes públicos colectivos más idóneos y económicos que hayan de utilizarse por el trabajador para acudir desde su domicilio habitual y actual al centro de trabajo, siempre que viva a más de dos km de distancia del centro de trabajo, previa presentación de billete o tarjeta, si la empresa lo exige. Al que use coche propio se le abonará el precio del billete o podrá acordar con la empresa una cantidad.

Si una empresa cambia su ubicación, estará obligada a abonar al personal en concepto de Plus de Distancia el coste íntegro de los transportes públicos colectivos más idóneos y económicos que hayan de utilizarse por el trabajador para acudir desde su antigua ubicación a la actual.

En caso el trabajador, una vez contratado, cambie de domicilio, la empresa no se verá obligada a abonar el plus de distancia si el coste fuera mayor.

Artículo 18.-Plus de actividad y complementos de jornal.

Se incrementarán estos pluses para el año 2014 en el 0,8%.

Artículo 19.-Jubilación.

Los trabajadores con 20 años de antigüedad en la Empresa que se jubilen a la edad que a continuación se señala, percibirán las gratificaciones que se detallan:

- A los 60 años 12 mensualidades.
- A los 61 años 10 mensualidades.
- A los 62 años 8 mensualidades.
- A los 63 años 6 mensualidades.
- A los 64 años 3 mensualidades.

Los trabajadores con 20 años de antigüedad en la Empresa que se jubilen a la edad de 65 años tendrán derecho a un mes de Vacaciones adicionales que serán disfrutadas y retribuidas como condición especial para estos trabajadores.

El trabajador que desee acogerse a los beneficios anteriormente anunciados deberá preavisar su cese con tres meses de antelación, y el abono de las indemnizaciones previstas se efectuará mediante el pago de tres mensualidades en el momento del cese y la diferencia existente a razón de una mensualidad por mes.

El presente artículo quedará sin efecto cuando la edad mínima de Jubilación sea modificada por imperativo legal, iniciándose nuevas negociaciones para establecer las contraprestaciones que procedan. Ambas partes convienen y recomiendan la jubilación a los 65 años, a todos los trabajadores del sector.

En caso de que esta circunstancia se dé en más del 5% de la plantilla, la Empresa podrá trasladar dicha



jubilación a otra fecha.

Aquellos trabajadores que tengan derecho a la jubilación anticipada, la empresa si es deseo del trabajador, estará obligada a facilitar el Contrato de Relevo, en las condiciones que marque la legislación vigente en cada momento.

Todo trabajador que lleve 25 años en la Empresa tendrá derecho a percibir la ración de dos barras de pan cuando se jubile o cause baja por incapacidad o invalidez de cualquier tipo. Este derecho queda anulado cuando el trabajador trabaje en otra Empresa.

Artículo 20.-Excedencias.

El trabajador de al menos una antigüedad en la Empresa de un año podrá disfrutar de una excedencia voluntaria no menor de un año y no mayor de cinco.

No podrá ejercitarse dicha excedencia si no han transcurrido 4 años desde la anterior.

Si la excedencia es igual o inferior a dos años, al término de ésta, la empresa estará obligada a admitir al trabajador/a al término de la misma.

Artículo 21.-Cambios de puestos de trabajo.

Derecho al cambio de puesto de trabajo cuando éste entrañe dificultades para la madre o el niño. Reintegración automática a la Empresa tras la baja por maternidad.

No se computarán como días de baja, para la aplicación del despido por causas objetivas, los días utilizados en el embarazo, parto o post-parto.

Igualdad de categoría y salario entre hombres y mujeres que desempeñen igual trabajo.

Artículo 22.-Fiestas abonables y no recuperables.

Se trabajarán todas las fiestas abonables del año que coincidan en sábado o en lunes. El día 1 de enero y el 25 de diciembre, serán de descanso obligatorio.

Artículo 23.-Fórmula para calculo de las horas extraordinarias.

Para calcular el valor de la Hora Extraordinaria se divide el salario total anual por conceptos fijos entre las horas anuales empleadas para dichos conceptos, y al cociente se le incrementa el 40%.



Artículo 24.-Retirada del carnet de conducir.

En caso de que algún trabajador, como consecuencia de conducir, debidamente autorizado, algún vehículo de la Empresa y para actividades de la misma, le fuera retirado el carnet de conducir, por sanción administrativa o por condena en juicio de faltas, la Empresa le acoplará, durante el tiempo máximo de un mes, a otro puesto de igual o inferior categoría, percibiendo el trabajador idéntica retribución.

Artículo 25.-Comisión paritaria.

Como Órgano de Interpretación, Arbitraje y Conciliación General y para todas aquellas gestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, existirá una Comisión Paritaria constituida por cuatro miembros representantes de la Patronal y cuatro miembros representantes de las Centrales Sindicales firmantes.

La intervención de la Comisión no es preceptiva sino meramente potestativa, basada en los acuerdos de las partes, pero una vez que ésta decida, sus resoluciones obligan a las dos partes.

Será competencia de esta Comisión el llevar un seguimiento en todo el sector para que las normas de seguridad e higiene se apliquen y se respeten en todas las Empresas.

De no existir acuerdo en la comisión paritaria las partes firmantes de este convenio, se comprometen a utilizar el procedimiento de resolución conflictos PRECO II para resolver los conflictos laborales, de no haber acuerdo el conflicto pasará a la Comisión Consultiva correspondiente, sin menoscabo de poder utilizar otras vías, recogidas en la legislación vigente.

Artículo 26.-Mínimo garantizado.

Es el que aparece en las Tablas Salariales anexas.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por la Reglamentación Nacional de Panaderías, la Legislación General vigente y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.-Derechos y garantías de los delegados.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, con una reserva de 35 horas mensuales por Delegado o miembro del Comité. Dichas horas serán abonables.

Secciones sindicales.

En todas las Empresas, independientemente del porcentaje de afiliación y número de trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- Reconocimiento de las Secciones Sindicales de Empresa.
- Recaudación de cotizaciones dentro de las horas de trabajo.



- Locales de reunión dentro de las posibilidades de la Empresa.

Asambleas.

Se podrán celebrar Asambleas convocadas por los Comités de Empresa, Delegados de Personal o las Secciones Sindicales correspondientes, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 28.-Clasificación del personal.

El personal que preste sus servicios en las industrias sujetas este Convenio, se clasificará teniendo en cuenta la función que este Convenio realiza en los siguientes grupos:

A) Técnicos.

B) Administrativos.

C) Personal de elaboración.

D) Servicios complementarios.

A) Técnicos.

Jefe de fabricación.

Es el que poseyendo la necesaria capacidad dirige técnicamente la industria, teniendo confiada la buena marcha de la fabricación en general, encargándose del buen funcionamiento de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal (siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fábrica esté en movimiento). Este cargo será de libre elección.

Jefe de taller mecánico.

Es el que con mando directo sobre los mecánicos tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes. Le corresponde la organización del taller o talleres para atender con toda rapidez y esmero los trabajos de reparación, reposición de los elementos de reserva y entretenimiento de toda la maquinaria.

Jefe de venta.

Es el empleado que cuida y organiza toda la gestión de las ventas de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

Inspector/a.

Es el empleado que bajo las ordenes inmediatas de la dirección o jefe de ventas, inspecciona los despachos de ventas en cuanto a calidad, presentación, higiene y todo lo que esté relacionado con la atención al cliente, así como a la captación de los mismos.

B) Administrativos.

Jefe de oficina y contabilidad.

Es el empleado provisto o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficinas, así



como todo lo concerniente a la marcha y situación de la Empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio.

Oficial administrativo.

Es el empleado con un servicio a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes y que realiza las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, transcripción en libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsables, facturas y cálculo de las mismas, estadísticas partes, etc.

Auxiliar administrativo.

Es el empleado que realiza funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

C) Personal de elaboración.

Encargado.

Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases y bajo las órdenes del Jefe de Fabricación o la Dirección de la Empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

Ayudante encargado.

Es el trabajador que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente el personal a sus órdenes.

Amasador.

Es el operario encargado de efectuar los trabajos de amasado siguiendo las instrucciones del Jefe de Fabricación en cuanto a cantidades temperatura número de masas y tiempos de fermentación.

Ayudante de amasador.

Coopera con el Amasador en el movimiento de cazuelas y artesas, peso de la Harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etc.

Fogonero.

Es el obrero encargado de la puesta en temperatura de los hornos y del mantenimiento de la misma durante el tiempo necesario, cuidando del engrase de aquéllos y limpieza de los conductos de humos de las calderas para la producción de vapor y agua caliente.

Gasista.

Su misión es atender a la alimentación de y limpieza de los gasógenos para la producción de gas pobre u otros procedimientos de alimentación calorífica en la combustión de los hornos.

Encendedor.

Tiene a su cargo los hornos de gas cuidando el engrase y limpieza exterior, así como de los mecheros.

Mecánico.



Es el empleado clasificado como Oficial en la Industria Siderometalúrgica en sus tres categorías de primera de segunda y de tercera, que cuida del perfecto estado de funcionamiento, mantenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales. No obstante en las empresas que tuvieran las funciones separadas, estas les serán respetadas.

Maestro encargado.

Se entiende por tal el Jefe de todo el personal de elaboración Será responsable del trabajo a él encomendado distribuirá adecuadamente los trabajos, cuidara de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir una fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurara infundir en el personal el adecuado cumplimiento de su cometido, teniendo a sus ordenes al Mayordomo o Mayordomos encargados de la distribución del pan en el interior de la tahona.

Oficial de pala.

Verificara, las funciones inherentes a la cocción, comenzando por la puesta a punto del horno para el horneado del pan, la realización de este, cuidar los útiles necesarios para la labor hornera, así como el funcionamiento de las calderas de vapor y cometidos similares.

Oficial de masa.

Es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levadura, cuidando así mismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por si mismo o encargando la verifiquen Ayudantes o Aprendices, bajo su vigilancia.

Oficial de mesa.

Es el operario cuya función primordial consiste en el heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas, así como la división cuando se utilicen o no procedimientos mecánicos de división.

Oficial panadero.

Es el empleado que bajo las ordenes del encargado tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y la cocción de las mismas, cuidando del buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los especialistas y aprendices bajo su vigilancia.

Especialista.

Tiene a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas, que no contribuyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

Ayudante / especialista panadero.

Es el empleado que coopera con el oficial panadero en todo el proceso de elaboración, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permitan ocupar puestos de categoría superior.

Aprendiz.

Es el empleado que está ligado a la Empresa con un contrato de Aprendizaje, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí o por otros, realizando tareas simples, colaborando con el resto del personal complementario.



D) Servicios complementarios.

Mayordomo.

Es el empleado que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona o panaderías con destino a sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la Empresa, llevando los cuadernos de anotaciones, pizarras o libros auxiliares, que la casa utilice.

Vendedor/a de establecimiento.

Es el empleado/a que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

Transportador de pan a despachos.

Es el que utilizando cualquier clase de vehículo o carruaje o empleando procedimientos manuales, distribuye el pan y otros productos de la industria, desde el lugar de fabricación a las sucursales y despachos, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

Repartidor a domicilio.

Es el trabajador cuyo cometido consiste en distribuir el pan a domicilio a los clientes.

Personal de limpieza.

Es el que se ocupa del aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

Chófer.

Es el empleado que con el permiso de conducción adecuado, realiza las tareas de reparto entre los centros de producción y las de venta y colectivos.

Chofer repartidor.

Es el empleado que con el permiso de conducción adecuado realiza las tareas de reparto y cobro, entre los centros de producción y distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa y distribuye sus productos.

Artículo 29.- Régimen de faltas y sanciones.

Derecho disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en este Convenio y las que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

Con el fin de concretar y tipificar las faltas laborales de más común frecuencia, se establecen las siguientes normas, sin que ello implique, que conductas sancionables no recogidas en las presentes, no puedan ser sancionadas de acuerdo con el marco legal al comienzo referido.



A) Procedimiento.

Primero: Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en las presentes normas.

Segundo: La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Tercero: La sanción de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Cuarto: La imposición de sanciones muy graves, precisará de una información escrita o expediente contradictorio, en el que será oído el trabajador previamente a la imposición de la sanción que pudiera corresponderle, quién podrá alegar por escrito ante la Dirección lo que a su defensa convenga.

Quinto: Deberá darse traslado a los Representantes del Personal y el representante sindical del trabajador si fuera afiliado de los hechos que motivan la apertura de expediente, con el fin de que éstos puedan igualmente ser oídos, la no comunicación a dichos representantes dejen sin efecto la sanción.

Sexto: La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción.

Séptimo: Una vez adoptada la resolución procedente por la dirección de la Empresa, ésta podrá optar por que la sanción sea de cumplimiento en plazo determinado, o que su ejecutividad quede supeditada a la que la misma adquiera carácter de firmeza tras sentencia de jurisdicción competente o allanamiento a la misma por el interesado.

B) Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores, se clasificarán gradualmente atendiendo su importancia, trascendencia e intención en Leves, Graves o Muy Graves.

1. Faltas Leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad no justificada en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos, o una superior a treinta minutos, en el período de treinta días.
- b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d) Falta de aseo o limpieza personal.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- f) No notificar con carácter previo, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- g) No notificar a la Empresa la baja por enfermedad o accidente dentro de las 48 horas de haberse producido.

2. Faltas Graves: Serán faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad inferior a treinta minutos o más de dos superior a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.



b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a compañero o cuando como consecuencia de las mismas se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en éstos datos se considerará como falta muy grave.

d) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo.

e) Simular la presencia de otro al trabajo, firmándolo o fichando por él.

f) La negligencia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligros de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

h) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la Empresa para usos propios sin ánimo de lucro.

j) Fingir enfermedad o pedir permisos alegando causas no existentes.

3. Faltas muy Graves: Serán faltas muy graves :

a) Más de 15 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses, o 25 en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos ó cinco alternos en un período de 1 mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en éste apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de sus superiores.

f) La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) Revelar datos o documentos reservados en la Empresa a la competencia ó a extraños a la misma.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

i) El abuso de autoridad, los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados ó familiares de éstos.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

k) La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período del



trimestre y hayan sido sancionadas.

C) Sanciones.

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

A) Por Faltas Leves:

- Amonestación Verbal.
- Amonestación escrita.

B) Por Faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Por Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido.

D) Prescripción: Con respecto a la interrupción de la prescripción establecida en el punto 6.º del procedimiento, 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.

Artículo 30.-Ingresos ascensos promociones y periodo de pruebas.

Se estará a lo que dicta la la Legislación actual vigente en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.-Cláusula de descuelgue.

Según marque la reforma laboral y la Legislación actual vigente.

Artículo 32.-Mujer trabajadora.

Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo o realizando el mismo trabajo que el hombre tendrá igual salario. Por el presente convenio se reconoce a la mujer los siguientes derechos, al igual que el anterior.

Cambiar de puesto de trabajo por embarazo, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin merma de retribución, categoría o del derecho a la reincorporación posterior.

Permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, en cumplimiento de la nueva Ley de Prevención de riesgos laborales.

Tendrán derecho, así mismo al reconocimiento ginecológico en el reconocimiento médico general, recogido en el articulado en el presente convenio siempre que esté embarazada.

Firmado por la parte social Firmado por la parte empresarial.



ANEXO.

La aplicación de las categorías profesionales, se pospone al 1 de enero de 2015, con el fin de adecuarlo a las tablas y definir bien todas las competencias.

La mesa se compromete a, una vez denunciado el convenio, iniciar de forma urgente la negociación.

A partir de la denuncia del presente convenio, la parte económica, propondrá a la mesa negociar el artículo de antigüedad, con la intención de que este artículo vaya desapareciendo sin perjudicar a los que ya lo perciben.

SALARIOS AÑO 2014.

	Hora de entrada	Euros día trabajado
Producción		5,34
Choferes		3,08

Categorías	Euros Mes	Plus Convenio Euros Mes
Técnicos		
Jefe de fabricación.....	865,32	215,84
Jefe de taller mecánico.....	851,12	215,84
Jefe de ventas	865,32	215,84
inspector/a	798,65	215,84
<i>Administrativos</i>		
Jefe de oficina y contabilidad.....	865,32	215,84
Oficial administrativo.....	798,65	215,84
Auxiliar de oficina.....	755,13	215,84

	Euros Día	Euros Mes	Plus mecanización Euros Día
Obreros			
<i>En Panaderías mecanizadas</i>			
Ayudante de encargado	25,34	215,84	3,80
Amasador	25,57	215,84	3,83
Ayudante de amasador	25,25	215,84	3,79
Especialista,fogonero,gasista.....	25,25	215,84	3,79
Encendedor y oficial	25,25	215,84	3,79
mecánico de 1. ^a	26,27	215,84	3,94
mecánico de 2. ^a	26,03	215,84	3,90
mecánico de 3. ^a	25,08	215,84	3,76
Peon	25,08	215,84	3,76
<i>En las restantes panaderías</i>			
Maestro encargado	26,27	215,84	3,94
Oficial de pala	26,27	215,84	3,94
Oficial de masa	25,49	215,84	3,82
Oficial de mesa	25,25	215,84	3,79
Oficial Panadero.....	25,66	215,84	3,85
Especialista	25,25	215,84	3,79
Especialista Panadero.....	24,75	215,84	3,71
Ayudante	24,75	215,84	3,71
Aprendiz de 1. ^a año.....	20,03	215,84	3,00
Aprendiz de 2. ^a año.....	21,23	215,84	3,18

	Euros Día	Euros Mes	Plus distribución
Servicios complementarios			
Mayordomo	25,34	215,84	3,80
Chófer.....	26,27	215,84	3,94
Chófer Repartidor.....	26,27	215,84	3,94
Transportador de pan a despachos	25,34	215,84	3,80
Repartidor a domicilio 4horas/día mínimo	24,38	215,84	3,66
	Euros Día	Euros Mes	Plus vendedor/a
Vendedor de establecimiento	24,38	215,84	3,66
Personal de limpieza 4horas/día mínimo	24,75	215,84	

COMPLEMENTO PERSONAL AÑO 2014.

Antigüedad en la empresa	15 15%	19 25%	20 20%	24 30%	25 25%	30 20%
Técnicos						
Jefe de fabricación	129,80	216,33	173,06	259,60	216,33	173,06
Jefe de taller mecánico	127,67	212,78	170,22	255,34	212,78	170,22
J. Ventas.....	129,80	216,33	173,06	259,60	216,33	173,06
Inspector/a	119,80	199,66	159,73	239,60	199,66	159,73



Administrativa						
Jefe de oficina y contabilidad	129,80	216,33	173,06	259,60	216,33	173,06
Oficial administrativo	119,80	199,66	159,73	239,60	199,66	159,73
Auxiliar de oficina	113,27	188,78	151,03	226,54	188,78	151,03
Obreros						
<i>En Panaderías mecanizadas</i>						
Ayudante de encargado	3,80	6,34	5,07	7,60	6,34	5,07
Amasador	3,83	6,39	5,11	7,67	6,39	5,11
Ayudante de amasador	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
Especialista, fogonero, gasista	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
Encendedor y oficial	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
mecánico de 1.º	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
mecánico de 2.º	3,90	6,51	5,21	7,81	6,51	5,21
mecánico de 3.º	3,76	6,27	5,02	7,52	6,27	5,02
Peon	3,76	6,27	5,02	7,52	6,27	5,02
<i>En las restantes panaderías</i>						
Maestro encargado	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
Oficial de pala	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
Oficial de masa	3,82	6,37	5,10	7,65	6,37	5,10
Oficial de mesa	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
Oficial Panadero	3,85	6,42	5,13	7,70	6,42	5,13
Especialista	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
Especialista Panadero	3,71	6,19	4,95	7,42	6,19	4,95
Ayudante	3,71	6,19	4,95	7,42	6,19	4,95
Aprendiz de 1.º año	3,00	5,01	4,01	6,01	5,01	4,01
Aprendiz de 2.º año	3,18	5,31	4,25	6,37	5,31	4,25
Servicios complementarios						
Mayordomo	3,80	6,34	5,07	7,60	6,34	5,07
Chófer Repartidor	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
Chófer	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
Transportador de pan a despachos	3,80	6,34	5,07	7,60	6,34	5,07
Repartidor a domicilio 4h/día min.	3,66	6,10	4,88	7,31	6,10	4,88
vendedor de establecimiento	3,66	6,10	4,88	7,31	6,10	4,88
Personal de limpieza 4h/día min.	3,71	6,19	4,95	7,42	6,19	4,95

ACUERDO (BOB núm. 142 - Miércoles, 27 de julio de 2016)

Convenio Colectivo del Sector Panaderías de Bizkaia (código de convenio número 48001785011981).

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la ampliación de ultraactividad del Convenio Colectivo del Sector Panaderías de Bizkaia (código de convenio 48001785011981).

Antecedentes.

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Fundamentos de derecho.

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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



En su virtud, RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 21 de julio de 2016.-El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea.

ANEXO.- ACUERDO DE AMPLIACIÓN DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE BIZKAIA 2010-2014.

Por decisión mayoritaria de la Comisión negociadora del nuevo Convenio Colectivo de Panaderías de Bizkaia, adoptada con el voto favorable de la representación empresarial en ella, y el de la mayoría de la representación social, como consta en el acta de la sesión de la que este acuerdo constituye su anexo, se ha acordado al amparo del artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ampliar la ultraactividad del Convenio colectivo de Panaderías de Bizkaia 2010-2014, que según su artículo 2 se extendía durante 18 meses a partir del final de la vigencia pactada, 31 de diciembre de 2014, para prolongarla hasta 31 de diciembre de 2016 a fin de negociar durante ese tiempo de modo efectivo el nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

CCOO.-LAB.-Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Bizkaia.

ACUERDO (BOB Núm. 121 – Lunes, 25 de junio de 2018)

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo de Ampliación de la Ultraactividad del Convenio Colectivo del sector Panaderías de Bizkaia (código de convenio 48001785011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la representación patronal y por la representación sindical.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud, RESUELVO:



Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 1 de junio de 2018.-El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea.

ACUERDO DE PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE BIZKAIA 2010-2014.

Por decisión mayoritaria de la Comisión negociadora del nuevo Convenio Colectivo de Panaderías de Bizkaia, adoptada con el voto favorable de la representación empresarial en ella, y el de la mayoría de la representación social, como consta en el acta de la sesión de la que este acuerdo constituye su anexo, se ha acordado al amparo del artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores modificar el artículo 2 (vigencia y duración) del Convenio colectivo de Panaderías de Bizkaia 2010- 2014 que, según su artículo 2, se extendía durante 18 meses a partir del final de la vigencia pactada, y que fue ampliada hasta el 31 de diciembre de 2016, de forma que estará vigente hasta la firma del nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

CCOO, UGT, LAB y Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Bizkaia.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE BIZKAIA						
CONVENIO COLECTIVO (BOB núm. 28 - Martes, 11 de febrero de 2014)						
Código	48001785011981					
Artículo 5.-Jornada laboral						



anual de	1760	horas para 2014				
Artículo 7.-Vacaciones						
para el año 2014:						
DÍAS NATURALES	30					
Artículo 13.-Retribuciones						
retribución semanal 2024:						
Personal obrador	7 jornales + plus de mecanización del 15%					
Choferes y distribución	7 jornales + un plus de reparto del 15% del salario base					
Vendedor/as de despacho	7 jornales + un plus de vendedor/a del 15% sobre salario base					
PLUS DE MECANIZACIÓN	15.00 %					
PLUS DE REPARTO	15.00 %	del salario base				
PLUS DE VENDEDOR/A	15.00 %	sobre salario base				
Artículo 14.-Prestación por I.T.						



Para 2014: IT por Accidente Laboral dentro de empresa: 100% retribución mensual. IT por Enfermedad Común, Accidente no Laboral y Accidentes in itinere sin IT en últimos 12 meses: hasta 90% de base de cotización durante un mes. IT resto: hasta 75% de cotización desde 1r día. Con hospitalización: hasta 100% de cotización mientras dure						
Artículo 15.- Antigüedad (sobre los salarios base)						
A los 10 años:	10.00 %					
A los 15 años:	15.00 %					
A los 20 años:	20.00 %					
A los 25 años:	25.00 %					
A los 30 años:	30.00 %					
Artículo 15 bis.- Complemento personal						
sólo contratados antes del 1 de enero de 1997						
Artículo 16.- Gratificaciones extraordinarias						



PAGAS	3					
San Honorato	prorrateada mensualmente					
Julio		Salario Base + Plus Convenio + antigüedad + complemento personal + de mecanización				
Diciembre		Salario Base + Plus Convenio + antigüedad + complemento personal + de mecanización				
Artículo 23.-Fórmula para calculo de las horas extraordinarias						
Hora Extraordinaria = (salario total anual por conceptos fijos / horas anuales empleadas) + 40% (salario total anual por conceptos fijos / horas anuales empleadas)						
SALARIOS AÑO 2014						
Hora de entrada	Euros Día trabajado					
Producción	5.34					
Chóferes	3.08					



Categorías	Euros Mes	Plus Convenio Euros Mes				
Técnicos						
Jefe de fabricación	865.32	215.84				
Jefe de taller mecánico	851.12	215.84				
Jefe de ventas	865.32	215.84				
Inspector/a	798.65	215.84				
Administrativos						
Jefe de oficina y contabilidad	865.32	215.84				
Oficial administrativo	798.65	215.84				
Auxiliar de oficina	755.13	215.84				
	Euros Día	Euros Mes	Plus mecanización Euros Día			
Obreros						
En Panaderías mecanizadas						
Ayudante de encargado	25.34	215.84	3.80			
Amasador	25.57	215.84	3.83			
Ayudante de amasador	25.25	215.84	3.79			
Especialista, fogonero, gasista	25.25	215.84	3.79			
Encendedor y oficial	25.25	215.84	3.79			
Mecánico de 1.ª	26.27	215.84	3.94			
Mecánico de 2.ª	26.03	215.84	3.90			
Mecánico de 3.ª	25.08	215.84	3.76			
Peón	25.08	215.84	3.76			
En las restantes panaderías						
Maestro encargado	26.27	215.84	3.94			



Oficial de pala	26.27	215.84	3.94			
Oficial de masa	25.49	215.84	3.82			
Oficial de mesa	25.25	215.84	3.79			
Oficial Panadero	25.66	215.84	3.85			
Especialista	25.25	215.84	3.79			
Especialista Panadero	24.75	215.84	3.71			
Ayudante	24.75	215.84	3.71			
Aprendiz de 1.ª año	20.03	215.84	3.00			
Aprendiz de 2.ª año	21.23	215.84	3.18			
	Euros Día	Euros Mes	Plus distribución			
Servicios complementarios						
Mayordomo	25.34	215.84	3.80			
Chófer	26.27	215.84	3.94			
Chófer Repartidor	26.27	215.84	3.94			
Transportador de pan a despachos	25.34	215.84	3.80			
Repartidor a domicilio 4 horas/día mínimo	24.38	215.84	3.66			
	Euros Día	Euros Mes	Plus vendedor/a			
Vendedor de establecimiento	24.38	215.84	3.66			
Personal de limpieza 4 horas/día mínimo	24.75	215.84				
COMPLEMENTO PERSONAL AÑO 2014						



Años de antigüedad en la empresa	15	19	20	24	25	30
	15%	25%	20%	30%	25%	20%
Técnicos						
Jefe de fabricación	129.80	216.33	173.06	259.60	216.33	173.06
Jefe de taller mecánico	127.67	212.78	170.22	255.34	212.78	170.22
J. Ventas	129.80	216.33	173.06	259.60	216.33	173.06
Inspector/a	119.80	199.66	159.73	239.60	199.66	159.73
Administrativa						
Jefe de oficina y contabilidad	129.80	216.33	173.06	259.60	216.33	173.06
Oficial administrativo	119.80	199.66	159.73	239.60	199.66	159.73
Auxiliar de oficina	113.27	188.78	151.03	226.54	188.78	151.03
Obreros						
En Panaderías mecanizadas						
Ayudante de encargado	3.80	6.34	5.07	7.60	6.34	5.07
Amasador	3.83	6.39	5.11	7.67	6.39	5.11
Ayudante de amasador	3.79	6.31	5.05	7.57	6.31	5.05
Especialista, fogonero, gasista	3.79	6.31	5.05	7.57	6.31	5.05
Encendedor y oficial	3.79	6.31	5.05	7.57	6.31	5.05
Mecánico de 1. ^ª	3.94	6.57	5.25	7.88	6.57	5.25
Mecánico de 2. ^ª	3.90	6.51	5.21	7.81	6.51	5.21
Mecánico de 3. ^ª	3.76	6.27	5.02	7.52	6.27	5.02
Peón	3.76	6.27	5.02	7.52	6.27	5.02
En las restantes panaderías						
Maestro encargado	3.94	6.57	5.25	7.88	6.57	5.25
Oficial de pala	3.94	6.57	5.25	7.88	6.57	5.25
Oficial de masa	3.82	6.37	5.10	7.65	6.37	5.10



Oficial de mesa	3.79	6.31	5.05	7.57	6.31	5.05
Oficial Panadero	3.85	6.42	5.13	7.70	6.42	5.13
Especialista	3.79	6.31	5.05	7.57	6.31	5.05
Especialista Panadero	3.71	6.19	4.95	7.42	6.19	4.95
Ayudante	3.71	6.19	4.95	7.42	6.19	4.95
Aprendiz de 1.º año	3.00	5.01	4.01	6.01	5.01	4.01
Aprendiz de 2.º año	3.18	5.31	4.25	6.37	5.31	4.25
Servicios complementarios						
Mayordomo	3.80	6.34	5.07	7.60	6.34	5.07
Chófer Repartidor	3.94	6.57	5.25	7.88	6.57	5.25
Chófer	3.94	6.57	5.25	7.88	6.57	5.25
Transportador de pan a despachos	3.80	6.34	5.07	7.60	6.34	5.07
Repartidor a domicilio 4h/día min.	3.66	6.10	4.88	7.31	6.10	4.88
Vendedor de establecimiento	3.66	6.10	4.88	7.31	6.10	4.88
Personal de limpieza 4h/día min.	3.71	6.19	4.95	7.42	6.19	4.95