



### III. Administración Autonómica

#### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 13 de enero de 2014

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS

16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para el sector de INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE SALAMANCA Y PROVINCIA, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 25 de octubre de 2013 y suscrito con fecha de 02 de octubre de 2013, por los representantes de los trabajadores y de los empresarios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 13 de enero de 2014.

EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Fdo: Fernando MARTÍN CABALLERO.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA 2013-2014**

##### **Capítulo Primero. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial**

El presente convenio es de aplicación a la totalidad de la Industria Panadera de Salamanca y Provincia.

##### **Artículo 2. Ámbito personal**

Se incluye en estas normas, a todos aquellos trabajadores/as que presten sus servicios a las Empresas afectadas por el presente convenio, así como a todo trabajador /a que ingrese en la misma durante la vigencia del convenio.



### **Artículo 3. Vigencia y duración**

El presente convenio entrará en vigor, independientemente de cuando sea la fecha de publicación en el B.O. de la Provincia, el día 1 de Enero de 2013, finalizando el 31 de Diciembre de 2014, dándose por denunciado automáticamente al concluir su vigencia, transcurrido dos años desde dicha denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo, o se haya dictado un laudo arbitral, este perderá su vigencia.

### **Artículo 4. Garantía y absorción**

Se respetarán las situaciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en esta norma, manteniéndose estrictamente «ad personam» las disposiciones legales futuras, salario mínimo, pactos, convenio, etc, si se produce variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superan el nivel del convenio, en caso contrario, se considerarán absorbidos por las condiciones o mejoras pactadas.

## **Capítulo II. Condiciones de trabajo**

### **Artículo 5. Jornada laboral**

Durante la vigencia de este Convenio se establece una jornada de trabajo de 1.810 horas distribuidas de lunes a domingo, respetando el descanso diario y semanal establecido legalmente.

Las Empresas estarán obligadas a poner en lugar visible el calendario laboral cuyo contenido será respetado por ambas partes, salvo pacto en contrario con conocimiento de los delegados/as de personal o miembros de Comité de Empresa.

### **Artículo 6. Retribuciones**

Las tablas salariales para el año 2013 son las que se recogen en el anexo I al presente convenio.

Para el año 2014, el incremento salarial será del 0,50%, en todos los conceptos económicos, recogiendo su resultado en las tablas que figuran en el cuadro de retribuciones anexo del presente convenio.

### **Artículo 7. Plus de Transporte**

Se establece la cantidad de 60,40 euros mensuales en 2013 y 60,70 euros mensuales en 2014 para todos los trabajadores/as afectados por este convenio. No afectará esta cantidad a las pagas extraordinarias, ni a la cotización a la Seguridad Social, pero sí se abonará al trabajador/a en caso de enfermedad o accidente y durante las vacaciones.



### **Artículo 8. Plus de Actividad**

Se establece un plus de actividad de 58,23 euros mensuales para el año 2013 y de 58,52 euros mensuales para el año 2014 para todos los trabajadores/as del sector a los que no les sea de aplicación lo que preceptúa el art. 25 de la Orden del Ministerio de Trabajo del 19 de Agosto de 1.972, que modifica la Reglamentación de Trabajo en la Industria de Panadería. Esta cantidad se percibirá durante las vacaciones, pero no incrementará las pagas extraordinarias.

### **Artículo 9. Plus de Festividad**

Cuando coincidan consecutivos dos días no laborables se trabajará uno como día normal, estableciéndose un plus de 28,98 euros en 2013 y de 29,12 euros en 2014, así como la compensación del día de descanso.

Se entenderá por festivos las fiestas nacionales y locales establecidas en el calendario oficial laboral.

Los empresarios podrán pactar con sus trabajadores/as aumentar a los días de vacaciones reglamentarios el número de días festivos y domingos que hubiesen trabajado sin compensación de los mismos.

### **Artículo 10. Pagas extraordinarias**

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias de treinta días, calculadas sobre el salario base, más antigüedad, siendo abonadas en los meses de Mayo (San Honorato), Julio y Diciembre.

### **Artículo 11. Retribución en especie**

Lo establecido en el art. 26 de la Reglamentación de Trabajo, se cotizará a la Seguridad Social en 0,61 euros y será entregado a los trabajadores/as que se encuentren en situación de I.T. durante un período máximo de 360 días a partir de la baja.

### **Artículo 12. Ropa de trabajo**

Los trabajadores/as afectados por este convenio percibirán como indemnización por el deterioro de la ropa de trabajo la cantidad establecida en el anexo I del Convenio, que será abonada en el mes de Junio, obligándose por su parte a utilizar ropa de trabajo limpia y adecuada a la actividad que desarrollen. La entrega por parte de la Empresa de ropa de trabajo no relevará, a ésta en ningún caso de la obligación de satisfacer a los trabajadores/as el plus regulado en este artículo.

### **Artículo 13. Horas extraordinarias**

Se reducirán al mínimo indispensable las habituales y el resto se regirán por los siguientes criterios.



Horas de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevención o reparación de siniestros u otros daños análogos que puedan originar graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de pérdidas de materias primas, estas horas no computarán como extraordinarias a efectos de los topes legales.

Las horas extraordinarias serán retribuidas económicamente, salvo para aquellas que por acuerdo mutuo entre empresarios y trabajadores/as se pacten descansos compensatorios, que en todo caso llevarán un incremento del 75% sobre las horas realizadas.

El valor de la hora extraordinaria será para cada categoría profesional en que se establece en el anexo y que será el resultado del cálculo correspondiente al salario anual, más la antigüedad y que será dividirá por la jornada anual de trabajo multiplicando el módulo dado por el coeficiente 1,75.

Valor hora = (Salario Base Anual. + antigüedad) / Jornada anual = Módulo pactado

Módulo pactado X 1,75 = valor hora extraordinaria.

#### **Artículo 14. Horario**

El tiempo que por puesta a punto y para los trabajadores/as que tengan que adelantar el comienzo de su actividad sobre el horario general establecido, percibirán por hora adelantada un plus de 4,42 euros hora en 2013 y 4,44 euros hora en 2014. Idéntico tiempo adelantado en la entrada al trabajo será adelantado en la hora de salida.

#### **Artículo 15. Seguros**

Los empresarios/as, individual o colectivamente, concertarán un seguro a favor de todos y cada uno de los trabajadores/as, sin distinción de categorías profesionales que les garantizará la cantidad de 15.769,05 euros en caso de muerte y 21.774,23 euros en caso de invalidez permanente y total para la profesión habitual del afectado por cualquier caso de accidente dentro o fuera de la jornada laboral. Los oportunos justificantes de este seguro estarán a disposición de los trabajadores/as en igual forma que las liquidaciones de la Seguridad Social.

### **Capítulo III. Vacaciones, Permisos y Licencias**

#### **Artículo 16. Vacaciones**

Las reglamentarias vacaciones anuales, de 26 días laborables y 4 domingos, se incrementarán en dos días, que podrán ser compensados por el salario diario y antigüedad que por estos corresponda al trabajador/a afectado.

#### **Artículo 17. I.T**

En caso de incapacidad transitoria del trabajador/a, la empresa compensará la prestación hasta alcanzar el 100% del salario líquido que el trabajador/a hubiera percibido el mes anterior al de la baja.



Dicho complemento empezará a pagarse a partir del primer día de la baja hasta la finalización de tal situación.

En caso de accidente laboral la empresa compensará la prestación hasta alcanzar el 100% del salario líquido que el trabajador/a al mes hubiera percibido anterior a la baja y hasta la finalización de tal situación.

### **Artículo 18. Jubilación anticipada**

A los trabajadores/as que opten por jubilarse anticipadamente, la empresa les abonará las siguientes cantidades:

A los 63 años: 7 mensualidades.

A los 64 años: 6 mensualidades.

### **Artículo 19. Licencias retribuidas**

El trabajador/a, avisando con antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo medio en días naturales que a continuación se indica.

a) 16 días en caso de matrimonio.

b) 3 días por nacimiento de hijo/a, así como adopción o acogimiento.

c) 3 días en caso de enfermedad grave, fallecimiento de padres, ascendientes, descendientes, abuelos/as, hijos nietos cónyuge y hermanos o hermanos políticos. Por desplazamiento fuera de la provincia, 2 días más.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

d) Un día en caso de boda de padres, hijos/as o hermanos/as y nietos/as.

e) 2 días por cambio de domicilio.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, político o sindical, previa notificación oficial.

g) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes o para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por la legislación vigente.

h) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo i) Todo lo recogido en este artículo será de aplicación en los contenidos de esta materia que se reflejan en el Estatuto de los Trabajadores.



### **Artículo 20. Excedencia**

El trabajador/a 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 a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. A la finalización de la misma, el trabajador avisará con un mes de antelación a la Empresa para su incorporación.

### **Capítulo IV. Otros conceptos**

#### **Artículo 21. Tablón de anuncios**

En los centros de trabajo se facilitará un tablón de anuncios para las centrales sindicales y trabajadores/as de la Empresa.

#### **Artículo 22. Comité de salud o seguridad e higiene**

Se constituirán dichos Comités en todos los centros de más de 50 trabajadores/as, y en aquellos otros de menos plantilla en los que, por la realización de actividades con riesgo sea necesario. En aquellas Empresas no obligadas a constituir Comités, se nombrará un delegado/a de prevención con función específica en materia de salud y seguridad.

#### **Artículo 23. Movilidad funcional**

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario/a deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores/as.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados/as de personal, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud



sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectiva los representantes de los trabajadores/as y al interesado/a, razonando la justificación del cambio..

#### **Artículo 24. Contratación de trabajadores**

Se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento.

#### **Artículo 25. Salud laboral**

Las Empresas colaborarán a la formación de aquellos delegados/as que hayan sido asignados para estos fines en los cursillos que establecerán al efecto. Asimismo y con carácter anual se podrá verificar revisiones médicas y sanitarias que puedan constatar el estado físico de cada trabajador/a.

#### **Artículo 26. Formación profesional**

Las Empresas intensificarán las acciones formativas al objeto de conseguirla, a través del desarrollo de los recursos humanos y de los cauces de promoción, la acomodación del personal y ocupación de las necesidades reales en cada momento.

### **Capítulo V. Derechos sindicales**

#### **Artículo 27. Acción sindical**

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan tener las reuniones y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la normal actividad de la empresa. No podrán hacer depender el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie, renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a toda aquella empresa en la que disponga de suficiente y apreciable afiliación a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

#### **Artículo 28. Comisión Paritaria**

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes, que tendrá su domicilio en AESPAN, Plaza de San Román número 7, Salamanca, con las siguientes funciones :

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud de convocatoria escrita de alguna de las partes, en el plazo de 48 horas, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.

De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un plazo 7 días, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.



Serán funciones de la Comisión Paritaria:

Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.

Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio.

Así mismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulada en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Cuando una de las partes designadas desee convocar a las otras deberá hacerlo con una antelación mínima de 5 días, designando las respectivas organizaciones el miembro o miembros que las representen en cada momento, pudiendo asistir con un asesor, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.\_

### **Capítulo VI. Disposiciones finales**

#### **Artículo 29. Legislación supletoria**

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa laboral y demás disposiciones en vigor en cada momento.

#### **Artículo 30. Vinculación a la totalidad**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la jurisdicción competente modificase, anulase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

#### **Artículo 31. Inaplicación de las condiciones de trabajo.**

En relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Art. 82.3 ET

### **Disposiciones Transitorias**

#### **Disposición Transitoria Primera.**

#### **Cláusulas Antidiscriminatorias**

**Igualdad de oportunidades:** Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, afiliación política y/o sindical, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velarán por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto alguno de infracción que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

**Igualdad de retribución:** El empresario/a está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por el salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de género, edad o cualquiera otra.





Conciliación de la vida familiar y laboral: El empresario/a adoptará todas las medidas a su alcance para lograr conciliar la vida familiar y laboral de sus trabajadores/as, y en todo caso, se atenderá a lo establecido en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre.

### **Disposición Transitoria Segunda.**

#### **Descanso**

Se establece un descanso retribuido de 15 minutos para el bocadillo cuando la jornada continuada supere las 6 horas.

### **ANEXO I**

#### **TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2013**

<b>Función</b>	<b>Euros mes</b>
<i>Técnicos</i>	
Jefe /a de Fabricación	859,02
Jefe/a de Taller Mecánico	851,04
<i>Administrativos/as</i>	
Jefe /a de Oficina y Contabilidad	859,02
Oficial /a Administrativo/a	808,51
Auxiliar de Oficina	773,89
<b>Función</b>	<b>Euros día</b>
Maestro/a Encargado/a	26,53
Oficial/a de Pala	26,44
Oficial/a de Masa	26,02
Oficial/a de Mesa	25,79
Ayudante/a	25,52
<b>Función</b>	<b>Euros día</b>
Mayordomo/a	25,94
Chófer	26,53
Vendedor/a en establecimiento	25,22
Transporte de pan a despacho	25,95
Reparto a domicilio	25,22
<b>Complementos:</b>	
Plus de Transporte:	60,40 €/mes
Plus de Actividad:	58,23 €/mes
Plus de Festividad:	28,98 €/mes
Retribuciones Especie:	0,61 €/día
Ropa de Trabajo:	220,90 €/año
Horario Puesta Punto	4,42 €/hora



### TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2014

<b>Función</b>	<b>Euros mes</b>
<i>Técnicos</i>	
Jefe/a de Fabricación	863,32
Jefe/a de Taller Mecánico	855,30
<i>Administrativos/as</i>	
Jefe/a de Oficina y Contabilidad	863,32
Oficial/a Administrativo/a	812,55
Auxiliar de Oficina	777,76
<b>Función</b>	<b>Euros día</b>
Maestro /a Encargado/a	26,66
Oficial/a de Pala	26,57
Oficial/a de Masa	26,15
Oficial/a de Mesa	25,92
Ayudante	25,65
<b>Función</b>	<b>Euros día</b>
Mayordomo/a	26,07
Chófer	26,66
Vendedor /a en establecimiento	25,35
Transporte de pan a despacho	26,08
Reparto a domicilio	25,35
<b>Complementos:</b>	-
Plus de Transporte:	60,70 €/mes
Plus de Actividad:	58,52 €/mes
Plus de Festividad:	29,12 €/mes
Retribuciones Especie:	0,61 €/día
Ropa de Trabajo:	222,00 €/año
Horario Puesta Punto	4,44 €/hora