

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 2384/23

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN, DE 17 DE OCTUBRE DE 2023, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL “CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA”. (CÓDIGO DE CONVENIO 05000105011981).

Con fecha 6 de octubre de 2023 la persona designada al efecto por la comisión negociadora del “Convenio Colectivo para la Actividad de la Industria de Panadería de la provincia de Ávila” solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 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, 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 y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinado el texto del nuevo convenio, comprobado que éste no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros –exigido por el E.T. en su art. 90.5–, y que se acompaña de la documentación preceptiva, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 8 del Real Decreto 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA:

Primero. Inscribir el “Convenio Colectivo para la Actividad de la Industria de Panadería de la Provincia de Ávila” en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 17 de octubre de 2023.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA

TÍTULO I

NATURALEZA JURÍDICA

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente convenio ha sido suscrito por la CEOPAN Ávila (Asociación Abulense de Empresarios de Panadería), por una parte, y de otra, por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y La Unión General de Trabajadores.

TÍTULO II

ÁMBITOS

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en la provincia de Ávila y su capital.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El Convenio obliga a todas las empresas y su personal, dedicadas a la actividad de fabricación de pan y bollería.

Artículo 4. Ámbito Personal.

Incluye a la totalidad del personal ocupado por las empresas implicadas en el ámbito territorial y funcional.

Artículo 5. Vigencia.

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 6. Duración y prórroga.

La duración de este Convenio será de tres años, dándose por finalizada el 31 de diciembre del 2025.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes.

No obstante lo anterior y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Las retribuciones que se establecen en este convenio, compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de carácter general y de aplicación en el futuro sólo podrán afectar las condiciones pactadas en este Convenio cuando superen las actualmente pactadas. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

Artículo 8. Garantías ad personam.

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente –ad personam–.

TÍTULO III CONTRATACIÓN

Artículo 9. Contrato eventual por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

1. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del vigente E.T.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año.

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

2. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Artículo 10. Conversión de contratos temporales en indefinidos.

Los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio podrán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente, y la que en el futuro pueda promulgarse.

Artículo 11. Contratos formativos.

Contratos de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

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

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.
- i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo.
- j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del vigente E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

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

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

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

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

- e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de

la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del vigente E.T.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será como mínimo, del 65 % del salario correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
- j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Artículo 12. Requisito previo al cese.

La empresa que, llegado el término de vigencia del contrato temporal, extinga el contrato de trabajo, deberá preavisar al trabajador con, al menos, 15 días de antelación, facilitándosele la liquidación correspondiente para que él mismo pueda comprobar si es o no correcta. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida obligará a la empresa a abonar con la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 15 días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida 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 preaviso.

TÍTULO IV

Artículo 13. Clasificación del personal.

Las clasificaciones de personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

No obstante lo anterior, la totalidad de las categorías profesionales, podrán ser desempeñadas por trabajadores hombres y mujeres sin exclusión alguna por razón de sexo.

El personal que preste sus servicios en los centros de trabajo a que se refiere el artículo 2.º de este convenio, se clasificará teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

- I. Personal Técnico.
- II. Personal Administrativo.
- III. Personal de Elaboración.
- IV. Personal Complementario.

I. Personal Técnico. Este grupo comprende con carácter meramente enunciativo a los jefes de fabricación y jefes de taller mecánicos.

- Jefe de fabricación. Es el que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente la industria totalmente mecanizada, teniendo confiada la buena marcha de la fabricación en general, encargándose de la buena marcha 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.

II. Personal Administrativo. Este grupo comprende con carácter meramente enunciativo a Jefes de oficina y contabilidad, oficiales, administrativos y auxiliares de oficina.

- 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 que bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
- Auxiliar Administrativo: es el empleado que se dedica a operaciones en general, a las puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina o despacho.

III. Personal de Elaboración. Este grupo comprende con carácter meramente enunciativo a encargados, oficiales, ayudantes y aprendices.

- Encargado: es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes de 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. Responsabilizándose del control y calidad de los productos.
- Oficial: es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo verificará la labor de los auxiliares o aprendices bajo su vigilancia.
- Ayudante: es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar, indistintamente al Oficial de primera y al Oficial de segunda.
- Aprendiz: es el empleado que está ligado en la empresa con un contrato para la formación y el de aprendizaje, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio.

IV. Personal complementario. Este grupo comprende con carácter meramente enunciativo a vendedor de establecimiento, mecánico, conductor-repartidor y limpiador.

- Vendedor de establecimiento: es el empleado 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 cuidándose de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.
- Mecánico: es el empleado responsable 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.
- Conductor Repartidor: es el empleado con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.
- Limpiador: es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de éstas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

TÍTULO V

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 14. Retribuciones salariales.

1. Las condiciones económicas pactadas hasta el 31 de diciembre de 2023 son las que figuran en la tabla recogida como Anexo I.

2. Las condiciones económicas pactadas para el año 2024 serán las que figuran en la tabla recogida como Anexo II.

3. Las condiciones económicas pactadas para el año 2025 serán las que figuran en la tabla recogida como Anexo III.

Artículo 15. Complementos salariales personales. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán como complemento de antigüedad las cantidades que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1994, cuyo importe se hará constar en el recibo de salario en una nueva casilla denominada “antigüedad consolidada”, sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio, salvo para los únicos casos previstos a continuación:

1. Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se inicie con posterioridad al 1 de enero de 1995, los aumentos por año de servicio consistirán en quinquenios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 285,04 euros anuales en el año 2023, 293,59 euros anuales en el año 2024 y 302,39 euros anuales en el año 2025, para cada quinquenio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales.
2. La “antigüedad consolidada” no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el presente Convenio y en los años sucesivos tendrá el mismo aumento porcentual que tenga el salario base de este Convenio.

3. Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de enero de 1995 no podrán, en ningún caso, percibirse por antigüedad una cantidad inferior a la que, por ese mismo concepto, les correspondería de aplicárseles el punto 1, de tal modo que la “antigüedad consolidada” de estos trabajadores se verá mejorada, en su caso, hasta la cuantía que les correspondería percibir, siéndoles de aplicación a partir de ese momento el mencionado punto 1 de este artículo.

Artículo 16. Complementos de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario, que se abonarán en las fechas siguientes:

- 16 de mayo (Festividad de San Honorato).
- 15 de julio y 20 de diciembre (Navidad).

El importe de estas tres gratificaciones serán el equivalente a 30 días de salario reflejado en los Anexos I, II y III, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, más la antigüedad consolidada, si hubiere lugar.

Artículo 17. Retribuciones en especie.

Todo trabajador percibirá un Kilo de pan diario, incluso cuando se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, y su cotización a la Seguridad Social será de 0,60 euros.

Artículo 18. Complemento por cantidad y calidad de trabajo. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes conceptos:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate, manteniendo siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 19. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá

proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- 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.

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

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

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 E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los

acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

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

TÍTULO VI

ORDENACIÓN DE LA JORNADA

Artículo 20. Jornada laboral.

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio se fija en cuarenta horas semanales correspondientes en su cómputo anual a 1.792 horas de trabajo efectivo.

En este cómputo se incluye el tiempo de bocadillo.

La distribución de la jornada de trabajo pactada se efectuará por la empresa en función de las exigencias, la producción, las circunstancias estacionales, etc., con límite en todo caso de nueve horas diarias.

Las horas de trabajo que se realicen superando el expresado límite, tendrán a todos los efectos el carácter de extraordinarias. Siendo la jornada en panadería, por naturaleza nocturna, no habrá lugar al pago de plus de nocturnidad por razón de las horas que se realicen entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Artículo 21. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, que se pagarán a razón del salario base más “antigüedad consolidada” si hubiere lugar.

Las vacaciones no comenzarán en día de descanso.

El calendario de vacaciones se elaborará antes de 15 de marzo, de acuerdo con la legislación vigente y siendo de mutuo acuerdo por ambas partes.

Artículo 22. Descanso semanal.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores tendrán un día y medio ininterrumpido de descanso semanal.

TÍTULO VII**PRESTACIONES SOCIALES****Artículo 23. Incapacidad temporal.**

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, percibirán con cargo a la empresa, a partir del décimo día de encontrarse en dicha situación, la cantidad necesaria hasta completar el 100 % de sus percepciones habituales, completando así la correspondiente prestación de la Seguridad Social.

Artículo 24. Póliza de seguro colectivo.

Las empresas afectadas por este Convenio deberán tener obligatoriamente concertada una póliza de seguro colectivo para los trabajadores que tengan una antigüedad superior a tres meses y que cubran las siguientes cantidades:

- Muerte por accidente laboral, 10.000,00 euros.
- Invalidez permanente derivada de accidente laboral, 15.000,00 euros.

TÍTULO VII**PERMISOS Y LICENCIAS****Artículo 25. Permisos retribuidos.**

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

- a) Hasta el 29 de junio de 2023: 15 días naturales en caso de matrimonio.
Desde el 30 de junio de 2023: quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Hasta el 29 de junio de 2023: 4 días naturales en los casos de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.
Desde el 30 de junio de 2023: 4 días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.
- c) Hasta el 29 de junio de 2023: 4 días naturales en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.
Desde el 30 de junio de 2023: cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

La presente licencia podrá disfrutarse en días alternos, en tanto dure el hecho causante.

- d) 1 día por boda de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos. Si existiese desplazamiento se ampliará un día más.
- e) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 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.

- g) Hasta el 29 de junio de 2023: en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Desde el 30 de junio de 2023: en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- h) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado "j".
- i) Hasta el 31 de marzo de 2023: quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Desde el 1 de abril de 2023 a 29 de junio de 2023: quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Desde el 30 de junio de 2023: quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- j) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados “g, h, i”, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

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

- k) Hasta el 1 de marzo de 2023: las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar según los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Desde el 2 de marzo de 2023: las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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

- l) Desde el 30 de junio de 2023: la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

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

- m) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes o para disfrutar de los derechos educativos generales de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por la legislación vigente.
- n) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- o) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- p) 16 horas al año para acudir a consulta médica o/y acompañar a familiares de primer grado, coincidiendo con el tiempo de trabajo, lo cual se acreditará mediante justificante que acredite el hecho.

Artículo 26. Permisos retribuidos. Fiestas.

Se establece el descanso obligatorio y retribuido en las siguientes festividades: 1 de enero, 16 de mayo (San Honorato) y 25 de diciembre.

Artículo 27. Permisos no retribuidos.

Todos los trabajadores, avisando con cinco días al menos de antelación, tendrán derecho al disfrute de cinco días al año de permiso no retribuido y con causa justificada fehacientemente.

Artículo 28. Excedencia.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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 a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Hasta el 29 de junio de 2023: los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Desde el 30 de junio de 2023: los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. Los trabajadores que presten sus servicios como chóferes repartidores y les sea retirado temporalmente el permiso de conducir, por infracción de tráfico, tendrán derecho

a pasar a situación de excedencia durante el tiempo que dure la retirada del carnet. Asimismo, tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo siempre que solicite esta incorporación con una antelación de 15 días a la terminación de la sanción administrativa, todo ello sin menoscabo de los derechos adquiridos hasta el cese temporal de su actividad laboral.

TÍTULO VIII

SEGURIDAD, SALUD, Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 29. Revisión médica.

En relación a las revisiones médicas se estará a lo dispuesto en la Ley 35/1995, de 8 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen o complementen.

Artículo 30. Delegados de prevención.

En dicha materia, se estará a lo dispuesto en la Ley 35/1995, de 8 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen o complementen.

Artículo 31. Ropa de trabajo.

Las empresas proveerán a los trabajadores/as de la ropa adecuada para el trabajo que desarrollan. Esta ropa consiste en dos uniformes completos por cada trabajador/a y el calzado adecuado, anualmente.

TÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32. Carnet de manipulador.

Se exigirá a los trabajadores el carnet de manipulador en los casos en que corresponda. Los costes de renovación si los hubiere serán a cargo de la empresa.

Artículo 33. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves las de puntualidad en breves espacios de tiempo, las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros, subordinados, clientes y proveedores, simular la presencia de otro trabajador fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y, en general más de dos faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de

tres faltas de asistencia injustificadas en el período de un mes; el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa, los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros, subordinados, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas relacionadas con la empresa, la violación de secretos de la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; el acoso sexual; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carnet de manipulador por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa; así como la reincidencia en faltas graves dentro de término de seis meses. Se considerara falta muy grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta Normativa ocasione sanción a la empresa.

Artículo 34. Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes.

1. Por faltas leves: amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60. Despido.

Para los procedimientos sancionadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. 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.

TÍTULO X

DERECHOS SINDICALES

Artículo 36. Acción sindical.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los derechos o garantías de los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Delegados de la Secciones Sindicales, son los que se expresan en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

Cuota sindical: los trabajadores podrán solicitar de la empresa el descuento en nómina de la cuota sindical. Esta solicitud deberá realizarse por escrito en el que conste la cantidad a deducir mensualmente, la central sindical y el número de cuenta de la misma, donde la empresa haya de ingresar las cuotas retenidas a sus afiliados.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

No se computarán dentro del máximo legal, en horas citado, las horas que se empleen para las labores del convenio, así como las del tiempo de la negociación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación y a otras Entidades.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán informados con carácter previo:

- a) En materia de reestructuración de plantilla, crisis o regulación de empleo, ceses colectivos o temporales, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de contrato de Trabajo escrito que utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio del Comité, éste recibirá y podrá comunicar a sus representados la información a que le hace acreedor la Legislación vigente, ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de Empresa y en su caso los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y ejercerá las funciones de vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo en la empresa de acuerdo con las disposiciones vigentes.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que las características lo permitan se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar las actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.

Las posibles discrepancias se resolverán por la Autoridad Laboral previo informe de la Inspección de Trabajo.

TÍTULO XI

ADMINISTRACIÓN DE LOS ACUERDOS

Artículo 37. Comisión paritaria.

A los fines previstos en el artículo 91 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, se crea una Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, quienes designarán entre sí dos secretarios.

Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales. Asimismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

- Funciones: además de las funciones de vigilancia e interpretación la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar, o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos, les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El domicilio que establece la parte empresarial es CEOPAN Ávila (Asociación Abulense de Empresarios de Panadería), en Plaza de Santa Ana, 7 - 3.º.

En cuanto a la parte social se establece para UGT en la c/ Isaac Peral, 18 bajo y para CCOO en la Plaza de Santa Ana, 7 bajo, todas ellas en Ávila.

- Procedimiento: las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio. En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. La Comisión deberá reunirse para conocer la situación planteada en un plazo máximo de tres días hábiles. Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (diez días para asuntos ordinarios y setenta y dos horas para los extraordinarios), de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.
- Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio de Relaciones laborales de Castilla y León (SERLA).

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

La Asociación Abulense de Empresarios de Panadería, CEOPAN Ávila, realizará las gestiones oportunas con el ECYL u organismo que corresponda para la celebración de cursos de Formación Profesional en el sector, y orientados a la especialidades del mismo. La Comisión Paritaria de este Convenio controlará el cumplimiento de este artículo, participando en las gestiones pertinentes, a fin de que lo pactado se lleve a lo práctico.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Igualdad de retribución: el empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, sin que pueda haber discriminación alguna por razón de género, edad, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra.

Conciliación de la vida familiar y laboral: el empresario adoptará todas las medidas a su alcance que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores, y en todo caso se atenderá a lo establecido en la normativa vigente, y la que en un futuro la sustituya o/y la complemente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia de género y acoso sexual se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y la que en el futuro la sustituya o/y complemente.



DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones que sean de aplicación, así como las que en lo sucesivo se promulguen como más beneficiosas.



ANEXO I
TABLA SALARIAL PARA 2023

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO/DÍA |
|-------------------------------------|--------------------|
| I. PERSONAL TÉCNICO | |
| Jefe de Fabricación | 36,33 |
| Jefe de Taller mecánico | 35,77 |
| II. PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| Jefe Oficina Contabilidad | 36,33 |
| Oficial Administrativo | 35,93 |
| Auxiliar de Oficina | 34,23 |
| III. PERSONAL DE ELABORACIÓN | |
| Maestro encargado | 35,50 |
| Oficial de Obrador/Oficial Mecánico | 34,69 |
| Ayudante | 34,23 |
| Aprendiz | 34,23 |
| IV. PERSONAL COMPLEMENTARIOS | |
| Conductor-Repertidor | 35,47 |
| Vendedor de establecimiento | 34,23 |
| Limpiador | 34,23 |



ANEXO II
TABLA SALARIAL PARA 2024

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO/DÍA |
|-------------------------------------|-------------|
| I. PERSONAL TÉCNICO | |
| Jefe de Fabricación | 37,42 |
| Jefe de Taller mecánico | 36,84 |
| II. PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| Jefe Oficina Contabilidad | 37,42 |
| Oficial Administrativo | 37,01 |
| Auxiliar de Oficina | 35,26 |
| III. PERSONAL DE ELABORACIÓN | |
| Maestro encargado | 36,57 |
| Oficial de Obrador/Oficial Mecánico | 35,73 |
| Ayudante | 35,26 |
| Aprendiz | 35,26 |
| IV. PERSONAL COMPLEMENTARIOS | |
| Conductor-Repertidor | 36,53 |
| Vendedor de establecimiento | 35,26 |
| Limpiador | 35,26 |

ANEXO III
TABLA SALARIAL PARA 2025

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO/DIA |
|-------------------------------------|--------------------|
| I. PERSONAL TÉCNICO | |
| Jefe de Fabricación | 38,54 |
| Jefe de Taller mecánico | 37,95 |
| II. PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| Jefe Oficina Contabilidad | 38,54 |
| Oficial Administrativo | 38,12 |
| Auxiliar de Oficina | 36,32 |
| III. PERSONAL DE ELABORACIÓN | |
| Maestro encargado | 37,67 |
| Oficial de Obrador/Oficial Mecánico | 36,80 |
| Ayudante | 36,32 |
| Aprendiz | 36,32 |
| IV. PERSONAL COMPLEMENTARIOS | |
| Conductor-Repartidor | 37,63 |
| Vendedor de establecimiento | 36,32 |
| Limpiador | 36,32 |