



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA, AÑOS 2015-2016-2017-2018-2019-2020

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA

N.º 167 • Miércoles 29 de Agosto de 2018

Capítulo Primero. **Disposiciones Generales**

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

El presente convenio es de aplicación a la totalidad de la Industria de fabricación de pan 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 2015, finalizando el 31 de Diciembre de 2020, dándose por denunciado automáticamente al concluir su vigencia. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya.

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.

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

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 de personal o miembros del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 6. RETRIBUCIONES

A efectos exclusivamente de actualización de tablas salariales se pacta un incremento, para el año 2015, del 0,5 % sobre las tablas de 2014; para el año 2016, del 0,5 % sobre las tablas de 2015; y, para el año

2017, del 0,5 % sobre las tablas de 2016. Dichos incrementos no tendrán efectos retroactivos ni supondrán la obligación de satisfacer atrasos de ningún tipo.

Se pacta asimismo un incremento para el año 2018 del 1,5 % sobre las tablas del año 2017; para el año 2019 del 1,5 % sobre las tablas del año 2018; y para el año 2020 del 1,5 % sobre las tablas del año 2019.

En el caso de que la variación acumulada del IPC de los años 2018-2020 supere el 4,5 % las partes acuerdan tomar el exceso de la variación sobre dicho porcentaje como base para el incremento salarial que se pudiera pactar para el año 2021.

ARTÍCULO 7. PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un plus de transporte de naturaleza mensual en las cuantías que se especifican en las tablas salariales incluidas en el anexo I para todos los trabajadores afectados por este convenio. Este plus no dejará de percibirse en caso de enfermedad o accidente, ni tampoco durante las vacaciones, pero no incrementará las pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 8. PLUS DE ACTIVIDAD

Se establece un plus de actividad de naturaleza mensual en las cuantías que se especifican en las tablas salariales incluidas en el anexo I para todos los trabajadores de taller o fábrica afectados por este convenio dedicados a la elaboración del pan. 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 en las cuantías recogidas en las tablas salariales que se incluyen en el anexo I, 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 aumentar el número de días de vacaciones reglamentarios en el número de días festivos y domingos que hubiesen trabajado sin compensación de los mismos.

ARTÍCULO 10. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores 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

Además del sueldo base y demás pluses vistos anteriormente, todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán al día un kilogramo de pan para llevar a su domicilio, pudiendo el personal de elaboración consumir asimismo el que desee en el centro de trabajo, valorándose esta percepción, a efectos de su cotización a la seguridad social, en la suma de 0,61 euros diarios.

ARTÍCULO 12. ROPA DE TRABAJO

Los trabajadores 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 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 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 que tengan que adelantar el comienzo de su actividad sobre el horario general establecido, percibirán por hora adelantada un plus en la cuantía establecida en el Anexo I. Idéntico tiempo adelantado en la entrada al trabajo será adelantado en la hora de salida.

ARTÍCULO 15. SEGUROS

Los empresarios, individual o colectivamente, concertarán un seguro a favor de todos y cada uno de los trabajadores, 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 éstos corresponda al trabajador afectado.

ARTÍCULO 17. I.T

En caso de incapacidad transitoria del trabajador, la empresa compensará la prestación hasta alcanzar el 100% del salario líquido que el trabajador 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.



ARTÍCULO 18. JUBILACIÓN ANTICIPADA

A los trabajadores que opten por jubilarse anticipadamente de acuerdo a lo previsto en el art. 208 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa, en función de la antigüedad del trabajador en la misma y de la anticipación con la que acceda a la jubilación respecto de la edad legal ordinaria que le pudiera corresponder en cada momento, abonará la suma correspondiente al número de mensualidades del salario base que se recogen en la siguiente tabla:

Anticipación respecto a la edad legal de jubilación

	Antigüedad en la empresa			
	<u>15-20 años</u>	<u>20-25 años</u>	<u>30-35 años</u>	<u>35+años</u>
1 año y 9 meses a 2 años	2	3	4	5
1 año y 6 meses a 1 año y 9 meses	2	3	3	4
1 año y 3 meses a 1 año y 6 meses	2	2	3	4
1 año a 1 año y 3 meses	2	2	2.5	4
9 meses a 1 año	2	2	2	3
6 meses a 9 meses	2	2	2	3

El trabajador deberá justificar de forma fehaciente a la empresa la edad legal de jubilación que le hubiese correspondido en el momento de acceder a la jubilación anticipada.

ARTÍCULO 19. LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, 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.

- 16 días en caso de matrimonio.
 - 3 días por nacimiento de hijo, así como adopción o acogimiento.
 - 3 días en caso de enfermedad grave, fallecimiento de padres, ascendientes, descendientes, abuelos, 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.
 - Un día en caso de boda de padres, hijos o hermanos y nietos.
 - 2 días por cambio de domicilio.
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, político o sindical, previa notificación oficial.
 - 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.
 - 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 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 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, 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 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.

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 deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

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 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 de personal, el trabajador 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 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 colectivo 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 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.



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 a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados 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 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. **Régimen disciplinario**

ARTÍCULO 29. PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.



2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

ARTÍCULO 30. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

1. Se considerarán como faltas leves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un periodo de un mes.

c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la justificación.

d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada al o la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante un periodo de un mes.

c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del siguiente apartado.

e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, máquinas y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.



- i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j. La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - l. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- n. Las derivadas de los establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.
- o. Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo.
- p. Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados
- q. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La falta de aseo y limpieza del trabajador, tanto en lo personal como en las máquinas o útiles que por el mismo sean empleados para la realización de su cometido dentro de la empresa, así como la parcela en que dentro de la misma desarrolla su trabajo.
- g. La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- h. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i. Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f) y n) del presente artículo.
- j. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- k. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l. El acoso sexual.
- m. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- n. Los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados
- ñ. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.



ARTÍCULO 31. SANCIONES.

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

- a. Por falta leve, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b. Por falta grave suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c. Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a un centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un mes y despido disciplinario.

2. La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando una empresa hace un despido disciplinario no tiene que dar ningún tipo de preaviso.

El despido puede tener efecto en el mismo día o en el mismo momento en el que se entrega la carta al trabajador. En los despidos disciplinarios el trabajador no tiene derecho a indemnización, pero si a que se practique el finiquito, liquidándole las cantidades pendientes de recibir por los días trabajados en el mes, y la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas y pagas extraordinarias

Capítulo VII **Disposiciones finales**

ARTÍCULO 32. 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 33. 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 34. 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 Adicionales

Disposición Adicional 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 Adicional Segunda. Género neutro

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición Adicional Tercera. Pago de atrasos.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio serán abonados en un periodo máximo de un mes a partir de la fecha de su publicación en el BOP.



ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Tablas salariales año 2015

Función	Euros mes
Técnicos/as	
Jefe/a de Fabricación	867,64
Jefe/a de Taller Mecánico	859,58
Administrativos/as	
Jefe/a de Oficina y Contabilidad	867,64
Oficial/a Administrativo/a	816,61
Auxiliar de Oficina	781,65

Función	Euros día
Maestro /a Encargado/a	26,79
Oficial/a de Pala	26,70
Oficial/a de Masa	26,28
Oficial/a de Mesa	26,05
Ayudante	25,78

Función	Euros día
Chófer	26,79
Vendedor /a en establecimiento	25,48
Transporte de pan a despacho	26,21
Limpiador/a	25,78
Reparto a domicilio	25,48

Complementos:

Plus de Transporte: 61,00

Plus de Actividad: 58,81

Plus de Festividad: 29,27

Retribuciones Especie: 0,61

Ropa de Trabajo: 223,11

Horario Puesta Punto 4,46



Tablas salariales año 2016

Función	Euros mes
Técnicos/as	
Jefe/a de Fabricación	871,97
Jefe/a de Taller Mecánico	863,87
Administrativos/as	
Jefe/a de Oficina y Contabilidad	871,97
Oficial/a Administrativo/a	820,70
Auxiliar de Oficina	785,56

Función	Euros día
Maestro /a Encargado/a	26,93
Oficial/a de Pala	26,84
Oficial/a de Masa	26,41
Oficial/a de Mesa	26,18
Ayudante	25,91

Función	Euros día
Chófer	26,93
Vendedor /a en establecimiento	25,60
Transporte de pan a despacho	26,34
Limpiador/a	25,91
Reparto a domicilio	25,60

Complementos:

Plus de Transporte: 61,31

Plus de Actividad: 59,11

Plus de Festividad: 29,41

Retribuciones Especie: 0,62

Ropa de Trabajo: 224,23

Horario Puesta Punto 4,48



Tablas salariales año 2017

Función	Euros mes
Técnicos/as	
Jefe/a de Fabricación	876,33
Jefe/a de Taller Mecánico	868,19
Administrativos/as	
Jefe/a de Oficina y Contabilidad	876,33
Oficial/a Administrativo/a	824,80
Auxiliar de Oficina	789,48

Función	Euros día
Maestro /a Encargado/a	27,06
Oficial/a de Pala	26,97
Oficial/a de Masa	26,54
Oficial/a de Mesa	26,31
Ayudante	26,04

Función	Euros día
Chófer	27,06
Vendedor /a en establecimiento	25,73
Transporte de pan a despacho	26,47
Limpiador/a	26,04
Reparto a domicilio	25,73

Complementos:

Plus de Transporte: 61,62

Plus de Actividad: 59,40

Plus de Festividad: 29,56

Retribuciones Especie: 0,62

Ropa de Trabajo: 225,35

Horario Puesta Punto 4,51



Tablas salariales año 2018

Función	Euros mes
Técnicos/as	
Jefe/a de Fabricación	889,48
Jefe/a de Taller Mecánico	881,22
Administrativos/as	
Jefe/a de Oficina y Contabilidad	889,48
Oficial/a Administrativo/a	837,17
Auxiliar de Oficina	801,33

Función	Euros día
Maestro /a Encargado/a	27,47
Oficial/a de Pala	27,38
Oficial/a de Masa	26,94
Oficial/a de Mesa	26,71
Ayudante	26,43

Función	Euros día
Chófer	27,47
Vendedor /a en establecimiento	26,12
Transporte de pan a despacho	26,87
Limpiador/a	26,43
Reparto a domicilio	26,12

Complementos:

Plus de Transporte: 62,54

Plus de Actividad: 60,29

Plus de Festividad: 30,00

Retribuciones Especie: 0,63

Ropa de Trabajo: 228,73

Horario Puesta Punto 4,57



Tablas salariales año 2019

Función	Euros mes
Técnicos/as	
Jefe/a de Fabricación	902,82
Jefe/a de Taller Mecánico	894,43
Administrativos/as	
Jefe/a de Oficina y Contabilidad	902,82
Oficial/a Administrativo/a	849,73
Auxiliar de Oficina	813,35

Función	Euros día
Maestro /a Encargado/a	27,88
Oficial/a de Pala	27,79
Oficial/a de Masa	27,35
Oficial/a de Mesa	27,11
Ayudante	26,82

Función	Euros día
Chófer	27,88
Vendedor /a en establecimiento	26,51
Transporte de pan a despacho	27,27
Limpiador/a	26,82
Reparto a domicilio	26,51

Complementos:

Plus de Transporte: 63,48

Plus de Actividad: 61,20

Plus de Festividad: 30,45

Retribuciones Especie: 0,64

Ropa de Trabajo: 232,16

Horario Puesta Punto 4,64



Tablas salariales año 2019

Función	Euros mes
Técnicos/as	
Jefe/a de Fabricación	916,36
Jefe/a de Taller Mecánico	907,85
Administrativos/as	
Jefe/a de Oficina y Contabilidad	916,36
Oficial/a Administrativo/a	862,47
Auxiliar de Oficina	825,55

Función	Euros día
Maestro /a Encargado/a	28,30
Oficial/a de Pala	28,20
Oficial/a de Masa	27,76
Oficial/a de Mesa	27,51
Ayudante	27,23

Función	Euros día
Chófer	28,30
Vendedor /a en establecimiento	26,91
Transporte de pan a despacho	27,68
Limpiador/a	27,23
Reparto a domicilio	26,91

Complementos:

Plus de Transporte: 64,43

Plus de Actividad: 62,12

Plus de Festividad: 30,91

Retribuciones Especie: 0,65

Ropa de Trabajo: 235,64

Horario Puesta Punto 4,71