

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan, suscrito por la comisión negociadora (código número 28003035011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de noviembre de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General,

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 14 de marzo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

## Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1º. Ambito Territorial**

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la Comunidad Autónoma de Madrid.

**Artículo 2º. Ambito Funcional**

El presente Convenio regula las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la fabricación, distribución y/o venta de pan y panes especiales y su personal, incluyendo las que utilizan masas crudas, ultracongeladas y/o precocidas.

Los acuerdos o Convenios Colectivos de Empresa deberán ajustar su contenido al desarrollo o adaptación de materias del presente Convenio Autonómico, al que deberán remitirse expresamente.

El presente Convenio tendrá preferencia aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos respecto de otras unidades de negociación de ámbito inferior. Por tanto, dado el carácter de norma exclusiva y en atención a su singular naturaleza, las materias que en el presente convenio se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores. Ya sea sectoriales o de empresa.

**Artículo 3º. Ambito Personal**

Se incluyen en estas normas a todas las personas que presten sus servicios en las industrias a que se refiere el artículo anterior, tales como fábricas de pan, tahonas, boutiques de pan, despachos de pan, puntos de venta de productos de panadería frescos y/o resultantes de la cocción de masas congeladas y/o precocidas y similares, cualquiera que fuese su categoría, constituyendo un todo orgánico e indivisible, a cuyos efectos prácticos deberán considerarse en todo su aspecto global.

**Artículo 4º. Duración y Efectos**

El presente Convenio tendrá duración desde el primero de Enero de 2011 hasta el día 31 de Diciembre de 2011.

El presente convenio, será prorrogado por periodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes mínimo de antelación. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose ésta en el plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. El plazo máximo para la negociación será de 8 meses. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (Instituto Laboral), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

**Artículo 5º. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas**

1. Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán en cómputo anual todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

2. Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que, globalmente consideradas, superen lo pactado en este Convenio en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia del mismo vinieran percibiendo una retribución global superior a la establecida en él, no vean disminuida su remuneración total como consecuencia de la entrada en vigor del mismo.

3. En aquellas empresas en las que el complemento de plus sea superior al incremento que registre el Plus Convenio, se mantendrá la diferencia hasta tanto los incrementos de éste lo absorban totalmente.

**Artículo 6º. Partes contratantes y Comisión Negociadora**

El presente Convenio se concierta entre la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes Expendedores de Pan de Madrid (ASEMPAN) por parte y representación empresarial, y las Centrales Sindicales CC.OO y U.G.T., por parte y representación de los trabajadores.

Comisión Negociadora:

- Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes-Expendedores de Pan de Madrid (ASEMPAN):  
D. Ramón Angel Gil Yanguas.
- Federación Regional Agroalimentaria de CC OO:  
D. Francisco José Muñoz Murillo.
- Federación Regional Agroalimentaria de UGT:  
D. Alfonso Juguera Martos.

## Capítulo II

### *Jornada*

#### **Artículo 7º. Jornada Laboral**

Durante el tiempo de vigencia del Convenio se establece un trabajo efectivo de cuarenta horas semanales y mil ochocientas horas anuales. Aquellas empresas que tengan establecida una jornada inferior a la indicada, por pacto individual o colectivo, continuarán manteniéndola en vigor.

#### **Artículo 8º**

La jornada laboral en las empresas y para todos los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Convenio, se desarrollará durante todos los días del año, incluidos domingos y festivos, es decir, sin excepción alguna.

Todos los trabajadores en el campo de aplicación de este Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que se establecerá mediante la ordenación de la jornada y descansos en cada empresa.

De común acuerdo entre empresa y trabajador podrá establecerse la adecuación correspondiente en jornadas, de tal forma que el trabajador disfrute del descanso previsto en el apartado anterior, o ya sea en cómputo mensual o anual.

Los trabajadores comprendidos en las secciones de taller y mayordomos, tendrán derecho a un descanso semanal de 2 días consecutivos y rotativos de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 9º.

En el supuesto de trabajar en días festivos no recuperables, con independencia del pago de dicho día, se optará por abonar dichas horas con el valor de la hora extraordinaria o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementados en un porcentaje del 75 por ciento.

#### **Artículo 9º. Flexibilidad horaria**

Si como consecuencia de la libranza de dos días semanales consecutivos, en algunas empresas se perjudica el normal desarrollo de la producción, la empresa podrá sumar a las vacaciones el 2º día libre o bien darlo en otra época del año, entendiéndose que por cada día libre no disfrutado corresponderá su disfrute en un día laborable.

La empresa también podrá flexibilizar la jornada laboral, estableciendo 6 horas como mínimo de trabajo y 9 como máximo no pudiendo rebasar la jornada establecida en el Art. 7º.

Antes del inicio de cada mes, las empresas establecerán los días de descanso de cada trabajador durante dicho mes. Las empresas que no los establecieran no podrán acogerse a la flexibilización expresada anteriormente.

## CONDICIONES ECONÓMICAS

#### **Artículo 10º. Régimen Salarial**

Los salarios base pactados para el año 2011 son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa correspondiente del presente Convenio, que suponen un incremento del 2,25 por ciento para todos los conceptos salariales, con relación a las tablas del año 2010, es decir el IPC menos 0,75 por ciento. Los atrasos producidos se abonarán de una sola vez dentro del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Los conceptos retributivos del presente convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el Art. 36 del Estatuto de los Trabajadores sobre la base del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo en cada empresa.

#### **Artículo 11º. Participación en Beneficios**

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá, en concepto de Participación en Beneficios, las cantidades que se expresen en la correspondiente Tabla Salarial Anexa.

**Artículo 12º. Complemento de Antigüedad**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá en concepto de aumento por tiempo de servicio los incrementos que a continuación se transcriben:

- 2 años: 5 por ciento.
- 4 años: 10 por ciento.
- 10 años: 15 por ciento.
- 15 años: 25 por ciento.
- 20 años: 40 por ciento.
- 25 años: 60 por ciento.

No obstante el personal contratado a partir del 1 de Enero de 1996 sólo tendrá derecho por este concepto de antigüedad a los siguientes incrementos:

- 2 años: 5 por ciento.
- 4 años: 10 por ciento.

Para este personal contratado a partir del 1.01.96, no se devengarán ulteriores incrementos por este concepto de antigüedad.

En todo caso tales porcentajes irán calculados sobre los salarios base pactados, que se incluyen en la tabla Anexa.

**Artículo 13º. Complemento de Mantenimiento de Horario Habitual**

Todos los trabajadores/as, con independencia de su horario de trabajo, percibirán la cantidad que se refleja en la tabla salarial anexa. Dicho Plus se percibirá en cualquier horario establecido y se devengará por día natural los doce meses del año, al igual que en las pagas extraordinarias de Mayo, Julio y Diciembre, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Convenio Colectivo.

**Artículo 14º. Plus Convenio**

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá en concepto de Plus Convenio la cantidad que figura en la Tabla Salarial Anexa.

Tales cantidades se abonarán por doce mensualidades, período vacacional incluido, al igual que en las pagas extraordinarias de Mayo, Julio y Diciembre, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio.

**Artículo 15º. Horas Extraordinarias**

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas extraordinarias serán reducidas al mínimo indispensable para atender las necesidades urgentes e inaplazables.

Las horas extraordinarias serán abonadas conforme a la Tabla correspondiente Anexa al presente Convenio.

**Artículo 16º. Pagas Extraordinarias**

Todos los trabajadores incluidos en el Convenio, percibirán tres pagas extraordinarias de treinta días, calculadas sobre el salario base, antigüedad, participación en beneficios, plus mantenimiento del horario habitual y plus convenio, abonándose en los meses de Mayo, Julio y Diciembre. La paga de Diciembre se percibirá en los 15 primeros días de dicho mes.

Las empresas, de común acuerdo con los trabajadores, podrán acordar el prorrateo de estas pagas extraordinarias entre los doce meses naturales del año.

**Artículo 17º. Plus de Transporte**

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores/as cuya cuantía se establece en las tablas salariales anexas, con independencia de la distancia que haya entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo.

El plus de transporte a que hace referencia este Artículo se abonará en once meses del año natural, es decir, sin incluir el período vacacional ni las pagas extraordinarias.

**Capítulo III***Vacaciones, permisos y licencias***Artículo 18º. Vacaciones**

El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de llevar trabajando en la misma empresa menos del año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

No obstante, se respetarán los períodos de vacaciones más amplios adquiridos de acuerdo con lo pactado en anteriores Convenios, no pudiendo exceder de treinta y dos días al año.

El período de disfrute de las vacaciones será, como norma general, entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, salvo que en esos meses la empresa tenga un incremento estacional de la producción.

La empresa elaborará el calendario de vacaciones conforme a lo dispuesto en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, y su disfrute será por orden rotativo de los trabajadores/as de la misma.

En el supuesto de que haya algún día festivo en el mes de vacaciones se compensará con un (1) día de descanso en cualquier otra época del año.

#### **Artículo 19º. Licencias Retribuidas**

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

- a) 15 días en caso de matrimonio.
- b) 3 días por nacimiento o adopción de hijos, cuando con tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- c) Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres por el que se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores: 3 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Por desplazamiento fuera de la provincia, dos días más. Por desplazamiento fuera de España, con la debida justificación, dos días más.
- d) 1 día en caso de boda de padres, hijos o hermanos y nietos.
- e) 2 días por cambio de domicilio.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, político o sindical, previa notificación oficial.
- g) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes o para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por la legislación vigente.
- h) 3 días para asuntos propios, teniendo que comunicarlo el trabajador a la empresa con una antelación mínima de 4 días.
- i) Las licencias arriba mencionadas se aplicarán asimismo a las parejas de hecho inscritas en el correspondiente Registro Oficial.

#### **Artículo 20º. Licencias Especiales**

Dará lugar a la situación de licencia especial por el tiempo que dure la situación de que se trate, cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) Nombramiento para cargo público o para cargo de dirección en una Central Sindical.
- b) Enfermedad: una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Temporal y durante el tiempo en que el trabajador perciba la prestación de invalidez provisional.
- c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar o servicios sustitutorios.

#### **Artículo 21º. Incapacidad Temporal**

- a) Las empresas que se encuentren bajo el campo de aplicación de este Convenio pagarán a los trabajadores/as que se hallen en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional (excluidos los accidentes de tráfico y las patologías no traumáticas), un complemento que garantice el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, desde el primer día de la baja médica hasta el límite de 12 meses naturales. El mismo criterio se seguirá para las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, siempre que se precise intervención quirúrgica y hospitalización.
- b) Los trabajadores/as que se hallen en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que no precisen de intervención quirúrgica ni hospitalización, así como de accidente de trabajo provocado por accidente de tráfico o patología no traumática, percibirán un complemento que garantice el 100 por 100 en la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, a partir del día 15 contado desde la fecha de baja hasta el día 120.

### Capítulo IV

#### *Demás conceptos*

#### **Artículo 22º. Ración de Pan**

Todos los trabajadores afectados por el Convenio tendrán derecho a recibir una ración de pan de un kilogramo diario. Se hace extensivo este derecho al personal que esté de vacaciones o en situación de Incapacidad Temporal, quedando de acuerdo entre la empresa y el trabajador en la forma de retirarlo.

**Artículo 23º. Cese en la Empresa**

Cualquier trabajador de los comprendidos en este Convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa habrá de comunicarlo con quince días de antelación a la fecha en que desee causar baja.

En caso contrario, el incumplimiento, de este plazo de preaviso dará lugar a una pérdida de un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación y finiquito que se practique.

La notificación de la fecha del cese habrá de ser devuelta por la empresa al solicitante con el enterado. En caso de que la empresa se negara a entregarle el duplicado el trabajador remitirá la comunicación por correo y acuse de recibo, o por cualquier otro método fehaciente en derecho.

**Artículo 24º. Ingresos**

El ingreso del personal de todas las categorías en las empresas se hará de acuerdo con la Legislación vigente en materia de contratación. Tendrán preferencia para su contratación los trabajadores provistos de los Títulos que, con validez oficial, expidan las Escuelas de Panadería.

**Artículo 25º. Período de Prueba**

Podrá concertarse un período de prueba para los nuevos contratados que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

El empresario y el trabajador están, respectivamente obligados, a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecta al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

**Artículo 26º. Ascensos y Promociones**

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en aquélla trabajadores capacitados para cubrirlos.

**Artículo 27º. 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 perturbar 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 todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta 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.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en realizar tal operación remitirá a la Dirección de la empresa comunicación en la que se expresará la no contrariedad a la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicaciones de contrario durante el período de vigencia del Convenio.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere, y siempre y cuando tal representación perteneciese al mismo Sindicato o Central que el trabajador o trabajadores respecto de los que se realizase tal operación, de lo contrario, se entregará al Sindicato o Central al que estuviese afiliado el trabajador.

**Artículo 28º. Comisión Paritaria**

Funciones de la Comisión Paritaria.

1. Se establece una comisión paritaria compuesta por cuatro miembros, de los cuales dos corresponderán a las organizaciones sindicales y otros dos a las organizaciones empresariales.

2. Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

A) Propias del Convenio Colectivo en sí:

- a) Interpretación y aplicación de lo pactado.
- b) Seguimiento del conjunto de los acuerdos económicos y sociales del mismo. En el desarrollo de las funciones de adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el estatuto de los trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- c) Establecimiento del importe y fórmula de cobro del canon de negociación del Convenio establecido en el Artículo 39 del presente Convenio.
- d) Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio. En este caso se estará a lo dispuesto en el art. 5.4 de la Ley 35/2010 sobre Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.
- e) Emitir resolución sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación o no con el ámbito funcional del presente convenio.

B) De mediación y conciliación.

Con carácter obligatorio, previamente a la solución de conflictos por la vía judicial, todos los conflictos colectivos, serán sometidos a la Comisión Paritaria, que establecerá el proceso de mediación y conciliación entre partes.

En el caso de imposibilidad de conciliación, la Comisión Paritaria podrá emitir un dictamen. Si en la Comisión no se alcanzase acuerdo, los afectados podrán recurrir a la vía jurisdiccional correspondiente.

C) De actuación en el sector.

En las siguientes funciones:

- a) Actuación conjunta sindicatos-empresarios ante las instituciones correspondientes en los temas que se consideren oportunos y afecten al sector.
- b) Estudio de un nuevo sistema de percepciones económicas por antigüedad.

3. Los acuerdos a que se llegue en la Comisión Paritaria en cuestiones relacionadas con el presente Convenio, se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

4. Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar la revisión de las actuales categorías profesionales recogidas en el Capítulo VI del presente Convenio al objeto de adecuarlas a la realidad del sector.

5. Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá, a petición de cualquiera de sus miembros, para tratar los casos en que por un trabajador o por una empresa sea planteada una situación de Jubilación Parcial.

6. La comunicación o solicitud de intervención de la Comisión paritaria se enviará por escrito a ASEMPAN, sita en Madrid calle Raimundo Fernández Villaverde, 61 – 6º ida.

D) De fijación de la contribución de los gastos de negociación colectiva.

Todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio contribuirán obligatoriamente a sufragar los gastos de negociación del mismo.

En el plazo de un mes desde la publicación del Convenio se determinarán el importe, la modalidad de pago y la fórmula de abono mediante la cual, las empresas afectadas por su ámbito de aplicación, compensarán a las Organizaciones Empresariales y Sindicales que intervinieran en la negociación.

#### **Artículo 29º. Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria**

a) Convocatoria.- La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita.

Cuando se le someta una cuestión y sea convocada para ello, se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercer las acciones que considere pertinentes.

b) Recibida solicitud de intervención de la comisión paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del convenio en un plazo no superior a dos días hábiles, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la comisión paritaria de 15 días a contar desde que se recibió la petición de intervención.

Si una vez reunida la comisión paritaria se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o cumplido el término, la comisión paritaria no se hubiera reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

- c) Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta que será firmada al menos por un representante de cada organización.
- d) Domicilio.- Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en el lugar que se acuerde, y, de no existir éste, por turno rotatorio en el domicilio social de cada una de las partes integrantes de la Comisión Negociadora, según el orden en el que figuran en el Artículo 6º anterior.

#### **Artículo 30º. Seguridad e Higiene**

En cuanto a materias que afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo serán de aplicación las Disposiciones legales vigentes.

No obstante, ambas partes se comprometen a desarrollar plenamente la Seguridad e Higiene en el sector por medio de la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 31º. Ropa de Trabajo**

Las empresas proveerán a sus trabajadores de calzado y ropa adecuada para cada puesto de trabajo.

Como norma general, se entenderá que consta de dos uniformes completos, formados por chaqueta, pantalones, camisetas, delantal, calzado y gorro para el personal de elaboración; asimismo se entregarán guantes al personal que por su trabajo lo precise.

Al personal de reparto se añadirá ropa de agua y a los mecánicos se sustituirá lo anterior por buzo o mono y botas.

Es obligatorio el uso de la ropa de trabajo y el cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamentación Técnico Sanitaria del pan para el personal de fabricación de pan. El incumplimiento de esa normativa será considerado falta grave y, si ocasionara sanción a la empresa, como falta muy grave, que incluso pudiera dar lugar al despido.

#### **Artículo 32º. Seguro de accidente**

Las empresas concertarán, con una prima íntegra a su cargo, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del Convenio, una póliza de seguros para la cobertura de los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta de todo el personal de 13.000 euros y 19.000 euros, respectivamente.

#### **Artículo 33º. Formación Profesional**

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo y Acuerdo Específico Estatal. Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes al seguimiento de dicho Acuerdo.

El tiempo de formación teórica fuera del puesto de trabajo, al que se refiere el Artículo 10 del RD 488/1998 de 27 de Marzo, en los supuestos de suscripción de Contratos Formativos en el ámbito de aplicación del Convenio, se deberá realizar de la siguiente forma:

- a) El 50 por ciento del tiempo de formación antes citado, del total del tiempo de duración inicial del Contrato se acumulará al inicio de la relación laboral, de tal forma que ese período de tiempo preceda a la ocupación laboral propiamente dicha.
- b) El otro 50 por ciento se deberá realizar también acumulando en un solo período, a la mitad de la duración inicial del Contrato.
- c) En caso de prórrogas del Contrato, se procederá de la misma forma que en los apartados a) y b), pero en relación a la duración de las prórrogas.
- d) La formación antes citada, se impartirá obligatoriamente e inexcusablemente en la Escuela de Formación de Panadería, dirigida por la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes-Expendedores de Pan de Madrid (ASEMPAN), con sede social en calle Raimundo Fernández Villaverde, número 61 de Madrid.

#### Capítulo V

#### Disciplina

#### **Artículo 34º. Manipulador de alimentos**

Con motivo de la entrada en vigor del Real Decreto 109/2010, de 5 de febrero (BOE 19/02/2010), que deroga expresamente el Real Decreto 202/2000, de 11 de febrero, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos e implícitamente el Decreto 10/2001, de 25 de enero, por el que se establecen las normas relativas a la formación de los manipuladores de alimen-

tos, autorización, control y supervisión de los centros y programas de formación en la Comunidad de Madrid, ambas partes acuerdan que la derogación del Real Decreto 202/2000 no supone ninguna modificación de los mandatos de la restante legislación alimentaria (Reglamento (CE) nº 178/2004 y Reglamento (CE) nº 852/2004) y, en consecuencia, se mantienen las responsabilidades y obligaciones que en materia de formación de sus trabajadores tienen las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio.

Concretamente en la Comunidad de Madrid, se entiende que el Plan de Formación de los trabajadores es uno de los planes básicos tanto para un sistema APPCC como en unas Prácticas Correctas de Higiene y a él habrán de ajustarse las empresas del sector.

#### **Artículo 35º. Sustitución de la Ordenanza Laboral en materia de Faltas y Sanciones**

En virtud de lo establecido en la Orden de 28 de Diciembre de 1994, se incorpora a este Convenio lo siguiente: Faltas y Sanciones.

##### *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 cinco 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 y subordinados, 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, las reincidencias en 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. (Art. 31º del presente Convenio).

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; 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 o subordinados; la violación de secreto de la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del Certificado de Manipuladores de Alimentos por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa; así como la reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses. Se considerará 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 ocasiona sanción a la empresa. (Art. 31º del presente Convenio).

##### *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.

#### **Artículo 36º. 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.

#### **Artículo 37º. Procedimiento**

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona a quién delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2. Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y/o al Delegado Sindical, si los hubiere, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que

proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquéllos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

- a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un Secretario y un Instructor imparciales.
- c) El Instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.
- d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

#### Capítulo VI

#### *Categorías profesionales*

#### **Artículo 38º. Sustitución de la Ordenanza Laboral en materia de Definición de Categorías**

En virtud de la Orden de 28 de diciembre de 1994, se incorpora a este Convenio lo siguiente:

##### *Definición de categorías:*

##### A) Personal técnico:

- Director General.- Es el empleado que organiza, informa, distribuye y establece los criterios que han de seguir todas las secciones de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.
- Jefe de Fabricación.- Es el empleado que con mando y responsabilidad cuida de todo el proceso de fabricación, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.
- Jefe Administrativo.- Es el empleado que con la dependencia del Director General o de la Gerencia, es responsable de la gestión administrativa de la empresa.
- Jefe de Ventas.- Es el empleado que cuida y organiza toda la gestión de las ventas de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

##### B) Personal administrativo:

- Oficial 1ª.- Es el empleado que bajo las órdenes del Director General, Jefe Administrativo, titular de la empresa o Representante Legal, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
- Oficial 2ª.- Es el empleado que realiza trabajos administrativos, subordinado a un Jefe u Oficial 1ª ó el titular de la empresa o Representante Legal, sin persona a sus órdenes.
- Auxiliar.- Es el empleado mayor de 18 años, que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.
- Aspirante.- Es el empleado mayor de 16 y menos de 18 años que, sujeto a la empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo.

##### C) Personal de elaboración:

- Encargado.- Es el empleado que poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Fabricación o de la Dirección, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración.
- Oficial 1ª.- 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.
- Oficial 2ª.- Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial 1ª con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.
- Auxiliar.- Es el empleado, no especializado que tiene la función de Auxiliar, indistintamente al Oficial 1ª y al Oficial 2ª.
- Aprendiz de 18 años.- Es el empleado que cumplidos los 18 años, está ligado en la empresa con un Contrato de Aprendizaje o Formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio.
- Aprendiz de 16-17 años.- Es el empleado mayor de 16 y menor de 18 años que, sujeto a la empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal de elaboración. (no estaba en el texto de años anteriores)

## D) Personal de ventas:

- Encargado o Representante.- Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección o Jefe de Ventas, está al frente de la sección y dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la dirección de las diferentes vicisitudes.
- Vendedor.- 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, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos.
- Auxiliar.- Es el empleado que colabora con el Vendedor y bajo la responsabilidad de éste, en la venta y atención a la clientela, así como en la manipulación y acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa.
- Aprendiz.- Es el empleado mayor de 16 años, que está ligado a la empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, realizando tareas simples, colaborando con los demás vendedores.

## E) Personal complementario:

- Mecánico.- Es el empleado que cuida del perfecto estado y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.
- Mayordomo.- Es el empleado que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona con destino a sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de apuntes o libros auxiliar que la casa utilice.
- Chófer-Repardidor.- Es el empleado con el Permiso de Conducción adecuado que realiza las tareas de reparto y cobro entre los centros de producción y los de venta y colectivos.
- Auxiliar Complementario.- Es el empleado que colabora en las tareas de almacén y contaduría de piezas elaboradas para su distribución.
- Peón.- Es el empleado que realiza las tareas simples de carga y descarga, almacenamiento y servicios, colaborando con los demás empleados.
- 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.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Teniendo en cuenta que, los trabajadores incluidos en las categorías laborales no citadas en el párrafo 4º del Artículo 8º no disfrutaban de 2 días semanales de descanso, a partir del 1 de Enero de 1995, como compensación, percibirán una cantidad mensual que, en el caso concreto del año 2011, queda fijada en 16,82 euros.

El percibo de esta cantidad quedará sin efecto, en el supuesto de que el trabajador disfrute de dos días semanales de descanso, en cualquiera de las formas establecidas en el Artículo noveno.

Segunda.- Cláusula de sometimiento expreso al instituto laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994, a incorporar en los convenios colectivos (art. 14.2 párrafo 2º, del citado Reglamento y 85.2 E) del Estatuto de los Trabajadores.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento, de 22 de Noviembre de 1994.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, de 22 de Noviembre de 1994.

Tercera.- Todas las empresas reguladas por el presente Convenio se regirán por la Tabla Salarial Anexa, habiendo desaparecido, desde el 1 de Enero de 2002, las anteriores denominaciones de "Mecanizadas", "Semimecanizadas" y de "Rendimiento".

Cuarta.- Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación

Se incluye en este apartado del Convenio Colectivo del Sector de Panadería de la Comunidad de Madrid el texto que se incluye como Anexo II.

## ANEXO II

**COMISIÓN PARITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
Y LA NO DISCRIMINACIÓN CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FABRICAS DE PAN  
DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

## Capítulo I

*Preámbulo***Artículo 1**

Las partes firmantes del Convenio Colectivo para las empresas dedicadas a la fabricación, distribución y/o venta de pan y panes especiales, incluyendo las que utilizan masas crudas, ultracongeladas y/o precocidas, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación constituyen, al amparo del presente Convenio Colectivo (disposición adicional) la Comisión Paritaria que se regulará por el presente reglamento.

## Capítulo II

*Composición y periodicidad de las reuniones***Artículo 2. Composición**

La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación en el Sector de Fábricas de Pan, está compuesta por 8 miembros: 2 designados por cada una de las Centrales Sindicales, CC.OO y U.G.T. y 4 por la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes-Expendedores de Pan de Madrid (ASEMPAN). Cada parte podrá ir acompañada de asesores en la materia.

**Artículo 3. Periodicidad de las reuniones**

Las reuniones se celebrarán, al menos, semestralmente, fijándose en cada una de ellas la fecha de la próxima reunión, y extraordinariamente a propuesta de cualquiera de las partes (sindicatos, empresarios) la convocatoria la podrá realizar tanto la representación sindical como la empresarial a través de la Presidencia o del Secretario.

**Artículo 4. Reuniones y cargos**

La Comisión nombrará entre sus miembros a un Presidente/a y a un Secretario/a por un período de un año, siendo uno de ellos de la parte empresarial y el otro de la parte sindical y de forma rotativa.

De los acuerdos adoptados en Comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

## Capítulo III

*Competencias de la Comisión***Artículo 5. Entre los cometidos de la Comisión estarán:**

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- Velar porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores).
- Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones y favorecerá el principio de igualdad promoviendo acciones positivas (Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión elaborará un Plan de Igualdad de Oportunidades. Para ello se realizará un diagnóstico de la situación del sector, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Se establecerá en su caso, medidas para evitar posibles acosos en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras. Se elaborarán, en lo posible, campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.
- Para promover la conciliación se propondrá, en caso, mejoras a la Comisión Paritaria, y éstas se adoptarán a la legislación vigente.
- Cuantas otras acciones la Comisión se atribuya, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo del sector.

**Artículo 6**

Esta Comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación. Así mismo, en el caso de solicitud de cualquiera de las partes, prestará la mayor atención en cuanto se especifica.

**Artículo 7**

La Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

## TABLAS SALARIALES ANEXAS

AÑO 2011

DIARIO-MENSUAL

PERSONAL DE ELABORACIÓN

CATEGORÍA NUEVA	CATEGORÍA ANTIGUA	SALARIO BASE PACTADO	PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	COMPLEMENTO MANTENIMIENTO HORARIO HABITUAL	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	TOTAL DÍA	TOTAL MES
ENCARGADO	ENCARGADO	23,02 €	3,40 €	5,11 €	7,81 €	3,71 €	43,06 €	1.291,72 €
OFICIAL 1ª	OFICIAL DE PALA	22,93 €	3,37 €	5,11 €	7,81 €	3,71 €	42,95 €	1.288,35 €
OFICIAL 2ª	OFICIAL DE MASA-MESA	22,02 €	3,23 €	5,11 €	7,81 €	3,71 €	41,89 €	1.256,75 €
AUXILIAR	AYUDANTE	21,45 €	3,16 €	5,11 €	7,81 €	3,71 €	41,25 €	1.237,43 €
APRENDIZ 16-17 AÑOS	APRENDIZ TALLER 1.º AÑO	15,21 €	2,20 €	5,11 €	7,81 €	3,71 €	34,05 €	1.021,48 €
APRENDIZ MAYOR 18 AÑOS	APRENDIZ TALLER 2º Y 3.º AÑO	16,68 €	2,41 €	5,11 €	7,81 €	3,71 €	35,73 €	1.071,78 €

## PERSONAL COMPLEMENTARIO

CATEGORÍA NUEVA	CATEGORÍA ANTIGUA	SALARIO BASE PACTADO	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	COMPLEMENTO MANTENIMIENTO HORARIO HABITUAL	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	TOTAL DÍA	TOTAL MES
MECÁNICO	-	21,43 €	3,22 €	5,11 €	10,32 €	3,71 €	43,79 €	1.313,81 €
MAYORDOMO	MAYORDOMO	21,83 €	3,22 €	5,11 €	5,50 €	3,71 €	39,38 €	1.181,29 €
CHÓFER REPARTIDOR	CONDUCTOR	23,02 €	3,40 €	5,11 €	5,50 €	3,71 €	40,75 €	1.222,40 €
AUXILIAR COMPLEMENTARIO		21,47 €	3,08 €	5,11 €	5,30 €	3,71 €	38,67 €	1.160,13 €
PEÓN	REPARTIDOR	21,83 €	3,22 €	5,11 €	5,50 €	3,71 €	39,38 €	1.181,29 €
LIMPIADOR	LIMPIADORA	21,47 €	3,16 €	5,11 €	5,30 €	3,71 €	38,75 €	1.162,58 €

La categoría "Vendedor" pasa a la tabla de Personal de Venta.

## PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORÍA NUEVA	CATEGORÍA ANTIGUA	SALARIO BASE PACTADO	PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	COMPLEMENTO MANTENIMIENTO HORARIO HABITUAL	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	TOTAL DÍA	TOTAL MES
OFICIAL 1ª	JEFE CONTABLE	26,15 €	3,84 €	5,11 €	5,30 €	3,71 €	44,11 €	1.323,32 €
OFICIAL 2ª	OFICIAL ADMCION.	23,43 €	3,45 €	5,11 €	5,30 €	3,71 €	40,99 €	1.229,76 €
AUXILIAR	AUXILIAR ADMCION.	21,52 €	3,16 €	5,11 €	5,30 €	3,71 €	38,80 €	1.164,12 €
ASPIRANTE		SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL						

## PERSONAL TECNICO

CATEGORÍA NUEVA	CATEGORÍA ANTIGUA	SALARIO BASE PACTADO	PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	COMPLEMENTO MANTENIMIENTO HORARIO HABITUAL	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	TOTAL DÍA	TOTAL MES
DIRECTOR GENERAL	-	30,79 €	3,11 €	5,11 €	5,30 €	3,71 €	48,02 €	1.440,50 €
JEFE FABRICACIÓN	-	21,83 €	3,22 €	5,11 €	5,30 €	3,71 €	39,17 €	1.175,16 €
JEFE ADMINISTRATIVO	-	21,83 €	3,22 €	5,11 €	5,30 €	3,71 €	39,17 €	1.175,16 €
JEFE VENTAS	-	21,83 €	3,11 €	5,11 €	5,30 €	3,71 €	39,06 €	1.171,79 €

## PERSONAL DE VENTAS

CATEGORÍA NUEVA	CATEGORÍA ANTIGUA	SALARIO BASE PACTADO	PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	COMPLEMENTO MANTENIMIENTO HORARIO HABITUAL	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	TOTAL DÍA	TOTAL MES
ENCARGADO RPTE.	-	21,83 €	3,14 €	5,11 €	5,30 €	3,71 €	39,09 €	1.172,71 €
VENDEDOR	VENDEDOR	21,47 €	3,16 €	5,11 €	5,30 €	3,71 €	38,75 €	1.162,58 €
AUXILIAR	-	16,09 €	3,14 €	5,11 €	5,30 €	3,71 €	33,35 €	1.000,62 €
APRENDIZ	-	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL						

