



## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía de Albacete

#### CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Industrias de Panadería, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y en los artículos 3.c), 13.2 y disposición adicional primera del Decreto 16/2012, de 26 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Los Servicios Periféricos de Albacete de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDAN:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de Industrias de Panadería, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo

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

#### CONVENIO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE ALBACETE

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la industria de Panadería y el personal que en ellas presta sus servicios, tanto en los centros de trabajo donde se elaboren sus productos como en aquellos dedicados a la venta de los mismos, por el contrario no serán de aplicación por todas aquellas empresas que solo dediquen su actividad a la venta de productos.

El convenio afecta a todo el territorio de Albacete y su provincia.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Afectará el presente Convenio a todo el personal que preste o pueda prestar sus servicios en la industria de Panadería sea cual fuere su categoría profesional.

Artículo 3.- Vigencia y duración.

La vigencia del presente Convenio comprenderá desde el 1 enero de 2012 hasta el 31 diciembre de 2013.

Artículo 4.- Denuncia.

Con la intención de evitar el 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, su contenido normativo, hasta que fuera sustituido por otro. Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, con 2 meses de antelación a la finalización de la vigencia del presente acuerdo.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio que venga disfrutando los trabajadores afectados.

Artículo 6.- Compensación y absorción.

Serán absorbibles las mejoras que libremente tuvieran convenidas las empresas a sus trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente Convenio así como los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligado cumplimiento siempre que en cómputo anual las percepciones por todos los conceptos del Convenio superen aquellas.

Artículo 7.- Jornada y horario.

La jornada de trabajo para el personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales comenzando su distribución a las 4 de la mañana del lunes y finalizando a las 14 del sábado, sin poder superar cada jornada las 8 horas de trabajo quedando por tanto suprimidas las horas extraordinarias excepto en Feria, Navidad y Semana Santa.

Artículo 8.- Descanso semanal.

El descanso para todo el personal afectado por el presente Convenio será correlativo a partir del primer día de la semana, salvo que este sea festivo que será el siguiente comenzando dicho descanso por el maestro.

Asimismo los empresarios se comprometen y obligan a respetar el contenido del artículo 7 y en su auto-



nomía podrán fijar su propia jornada y horario, sin obligar en ningún caso a los trabajadores excepto aquellos festivos que coincidan con feria y fiestas de la localidad respectiva.

Artículo 9.– Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales al año retribuidas a razón del salario base más antigüedad si la hubiera.

Artículo 10.– Licencias retribuidas.

El trabajador previo aviso y justificado podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

– Por matrimonio, 15 días.

– Por nacimiento de hijos, 4 días naturales.

– Por cambio de domicilio, 2 días naturales.

– Por enfermedad con hospitalización, o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o familia hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 4 días. En estos casos habrá una ampliación de un día cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia.

– Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Artículo 11.– Festividad del patrón.

El tercer jueves del mes de mayo se celebrará la festividad del patrón del gremio de panadería descansando todo el personal ese día realizando cocción doble el día anterior.

Artículo 12.– Retribuciones.

La retribución para el personal al que sea de aplicación la normativa contenida en el presente Convenio estará integrado por los siguientes conceptos:

– Salario base.

– Antigüedad.

– Gratificaciones extraordinarias.

– Retribuciones en especie.

– Plus para las industrias mecanizadas semimecanizadas.

– Plus de productividad.

– Plus de asistencia.

Artículo 13.– Salario base.

El salario base para cada una de las categorías profesionales en jornada normal de trabajo será el que figura en las tablas anexas al presente Convenio. En la fijación de dichas tablas salariales se ha tenido en cuenta la posible nocturnidad de la jornada laboral del sector. Quedando para 2012 las tablas salariales en las mismas cuantías que las definitivas de 2011, y aumentando el 1% en el período de enero a diciembre de 2013.

Artículo 14.– Antigüedad.

Se estará respecto a la misma a lo establecido en el Acuerdo Marco para el sector aprobado el 30 de julio de 1998; consistiendo por tanto en dos bienios del 5 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100 calculados sobre el salario base de la categoría profesional que se ostente.

Artículo 15.– Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a treinta días del salario base antigüedad si la hubiese, más el plus cultural, que se abonará en las festividades de San Honorato (16 de mayo), 15 de julio y 22 de diciembre.

En las panaderías mecanizadas y semimecanizadas se tendrán en cuenta para el cálculo de las tres gratificaciones señaladas además del salario base, la antigüedad y el plus cultural, los porcentajes de aumento que pudieran corresponder conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la Reglamentación.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado para lo cual la fracción del mes se computará como mes completo.

Artículo 16.– Promoción cultural.

Con el fin de contribuir a la promoción y desarrollo cultural de los trabajadores afectados por este Convenio se establece un plus de naturaleza extrasalarial en la cuantía de 10,38 € mensuales en 2012 y de 10,49 € en



2013, que percibirán todos los trabajadores sin distinción de categorías profesionales. Asimismo se abonarán también en las pagas extraordinarias de San Honorato, julio y diciembre.

Artículo 17.– Retribuciones en especie.

Además de la remuneración en metálico por todos los trabajadores se percibirá un kilogramo de pan por cada día de trabajo, así como en los descansos semanales día de fiesta no recuperables y día de vacaciones. De igual forma percibirán el kilogramo de pan diario cuando los trabajadores estén en incapacidad temporal.

Artículo 18.– Industrias mecanizadas y semimecanizadas.

Los trabajadores que presten servicios en estas industrias percibirán con independencia de los salarios establecidos en la tabla anexa el 20% y el 15% respectivamente de tales salarios, cuyo porcentaje tendrá la consideración de participación en beneficios.

Artículo 19.– Incentivos de productividad.

En las industrias que no tengan la consideración de mecanizadas o semimecanizadas los trabajadores que presten servicios a las mismas percibirán un incentivo de productividad equivalente a 0,145 € en 2012, y 0,152 € en 2013, por kilo elaborado de harina que exceda de los 120 kilos por persona. Dicho plus se distribuirá a prorrata entre los trabajadores que participen en la elaboración salvo los aprendices.

Artículo 20.– Plus de asistencia.

Los trabajadores percibirán además un plus de asistencia por el importe que aparece en las tablas anexas por día de asistencia real al trabajo para todas las categorías profesionales, salvo la de los aprendices, que será de 1,71 € en los dos años de vigencia del Convenio. En los días de cocción doble se incrementará este plus 1,52 €.

Artículo 21.– Conservación del equipo mecánico.

Todos los trabajadores responsables de un equipo mecánico de trabajo vendrán obligados durante la jornada laboral y durante los tiempos muertos, del cuidado y buena conservación, así como del mantenimiento del mismo.

Artículo 22.– Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal sea cual fuere la causa que la motive percibirán con cargo a la empresa la diferencia existente entre las prestaciones de la entidad aseguradora y su salario real. Dicho abono corresponderá desde el primer día de la baja en los supuestos de accidente de trabajo, hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador, y a partir de los cuatro días de baja en los restantes supuestos.

Artículo 23.– Jubilación.

Las empresas concederán por jubilación un complemento a sus trabajadores que lleven más de veinte años de antigüedad en la empresa y que se jubilen durante la vigencia del presente Convenio en las siguientes cuantías:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años, siete mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años, seis mensualidades
- Por jubilación voluntaria a los 62 años, tres mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años, dos mensualidades.

La percepción de la ayuda por jubilación, habrá de solicitarse con tres meses de antelación al cumplimiento de la edad correspondiente, abonándose la cantidad a prorrato mensual en tantos meses como corresponda de indemnización al beneficiario o a sus herederos en caso de fallecimiento.

Artículo 24.– Comisión de Arbitraje.

Se crea una Comisión de Arbitraje que se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado así como la normativa del sector. Dicha Comisión estará formada por un número igual de representantes de las Centrales Sindicales y de la Patronal.

Sus funciones más importantes son:

- Interpretación del presente Convenio.
- Estudios de todo problema laboral del sector que se someta a su medición.
- Elaborar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.
- Conocer de la no aplicación del régimen salarial de aquellas empresas que así lo soliciten.
- Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que los solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos le sean sometidos a la misma siempre y cuando afecten al articulado de este Convenio.



– Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Arbitraje de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación de este Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASEC, así como en la última instancia a la autoridad y Jurisdicción Laboral.

Su domicilio social será en los locales de la Asociación Provincial de Panadería, calle Travesía Palencia Guadalajara, número 12 de Albacete.

Artículo 25.– Contrato de formación y aprendizaje.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET (RCL 1995, 997) , y su desarrollo, la utilización del contrato para la formación y el aprendizaje en este Convenio, tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

En lo no previsto, se estará en lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET y en el Real Decreto 1.529/2012 de 8 de noviembre por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje.

Artículo 26.– Contrato en prácticas.

Este contrato tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de dos años y sólo podrá realizarse en las categorías siguientes:

- Jefe de fabricación.
- Jefe de taller mecánico.
- Maestro encargado.

La retribución será del 80% y 90% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato respectivamente de la categoría en la que se puede realizar dicho contrato.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 27.– Contrato de duración determinada.

Las empresas sujetas al ámbito personal, funcional y territorial del presente Convenio Colectivo podrán concertar con los trabajadores contratos de duración determinada al amparo de lo dispuesto en la Ley 63/97, estableciendo como tiempo máximo de duración de estos el de 12 meses en un período de 18 meses y ello en concordancia con lo dispuesto en el artículo 15 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.– Formación continua.

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el acuerdo Nacional de Formación Continua de 19-12-96, dirigida tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Contenido de los planes de formación: Todos los planes de formación cualquiera que sea su modalidad deberán especificar como mínimo los siguientes:

- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Comisión Formación Continua: Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del Campo, que estará compuesto por 4 miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los Sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.



Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en la comisión de técnicos de dicha materia independientemente de los asesores o técnicos de cada parte.

Artículo 29.– Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco en la Ordenanza Laboral en las materias no reguladas por aquel Estatuto de los Trabajadores y además normas de pertinente general aplicación.

Artículo 30.– Cláusula de inaplicación salarial.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficits o pérdidas de manera que no dañe su estabilidad económica o viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión de Arbitraje del Convenio.

En las empresas donde no exista representación sindical la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión de Arbitraje, siendo esta la que resuelva dicha situación.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (memoria explicativa situación financiera, balance cuenta de resultado, cartera de pedidos, planes de futuro) en los diez días siguientes a la comunicación.

Dentro de los diez días naturales posteriores ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación de nivel salarial, teniendo en cuenta así mismo sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión de Arbitraje para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa la Comisión de Arbitraje del Convenio Provincial remitirá el conflicto al comité paritario del acuerdo sobre solución extrajudicial del conflictos (ASEC).

Artículo 31.– Acuerdo sobre solución extrajudicial del conflicto.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren a dicho acuerdo y reglamento que lo desarrolla publicado en el “Diario Oficial” de Castilla-La Mancha con fecha 23/08/96 ratificada su publicación en la provincia de Albacete por acuerdo de fecha 18/10/96, vinculado en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La comisión de Arbitraje de este Convenio queda integrada en el Comité Paritario Regional a que hace referencia el título III en su artículo 12 del ASEC.

Artículo 32.– Salud laboral.

En empresas de más de 6 trabajadores habrá un delegado de prevención que podrá ser distinto al delegado de personal. En este caso será nombrado por y entre todos los trabajadores gozando de los mismos derechos y garantías que los delegados de personal.

Para la realización de las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo que le asigna la legislación vigente dispondrá de un crédito horario de 10 horas mensuales.

En empresa de más de treinta trabajadores los delegados de prevención serán designados con arreglo a la siguiente escala.

- De 31 a 100 trabajadores: 2 delegados de prevención (cada 50).
- De 101 a 300 trabajadores: 3 delegados de prevención (cada 100).
- De 301 a 600 trabajadores: 4 delegados de prevención (cada 150).
- De 601 a 1.000 trabajadores: 5 delegados de prevención (cada 200).
- De 1.001 a 1.500 trabajadores: 6 delegados de prevención (cada 250).
- De 1.501 a 2.100 trabajadores: 7 delegados de prevención (cada 300).
- De 2.101 en adelante: 8 Delegados de prevención, aumentando un delegado de prevención más cada mil trabajadores.

Cuando los delegados de prevención sean delegados de personal dispondrán de un crédito adicional para la realización de sus funciones específicas de 10 horas mensuales.

#### COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 30 trabajadores.





Los informes derivados de los acuerdos adoptados por mayoría dentro de Comité, tendrán carácter vinculante para el empresario.

#### FORMACIÓN

Los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud, dispondrán de un crédito de 50 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

A todos los trabajadores de la empresa se les impartirá un curso básico sobre prevención de riesgos laborales, con especial dedicación a los riesgos específicos en su centro y en su puesto de trabajo con una duración mínima de 30 horas.

A los trabajadores de nuevo ingreso, se les deberá impartir dicho curso dentro de los tres meses siguientes al inicio de la actividad. Esto sin perjuicio de que sea informado de los riesgos de trabajo antes del inicio de la actividad.

#### RECONOCIMIENTO MÉDICO

La empresa garantizará y adoptará las medidas adecuadas para realizar reconocimientos médicos al personal a su servicio, al menos una vez al año. Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes del mencionado reconocimiento, incluidos los gastos de desplazamiento, si estos fueran necesarios. Dicho reconocimiento será computado como horario laboral.

Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo, Se seguirán los protocolos que realicen las autoridades sanitarias competentes en esta materia.

Para los puestos de trabajo considerados como penosos, tóxicos o peligrosos y en aquellos en los que exista un factor de riesgo que deba ser controlado periódicamente los reconocimientos se realizarán al menos semestralmente.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, y la confidencialidad de toda información relacionado con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos a que se hace referencia serán comunicados al trabajador.

#### ROPA DE TRABAJO

Todo aquel trabajador que por su actividad laboral requiriese la utilización de atuendo de trabajo, la empresa estará obligada a facilitar las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad cada año, una vez en temporada de invierno y otra en verano. En cualquiera caso, la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos en el caso de que por desgaste de los mismos el trabajador lo quiera.

#### COMISIÓN PROVINCIAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORAL

Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en el sector será paritaria de trabajadores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

- Elaboración de catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
- Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector trimestralmente.
- Elaboración de un registro de los delegados de prevención y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.
- Seguimiento del cumplimiento de la Ley 31/95 en las empresas del sector.
- Realización de propuesta a las empresas y delegados de prevención.
- Estudio de las propuestas realizadas por los delegados de prevención en su empresa y que no hayan sido adoptadas.
- Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias.
- En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acorde a la legislación vigente y al presente convenio.



CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Los cambios de puesto de trabajo para las mujeres embarazadas y los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos serán consensuados entre la empresa el trabajador y representantes sindicales, si los hubiere.

PUESTO DE TRABAJO CON ALTO RIESGO

En aquellos puestos de trabajo en los que se considere que existe un riesgo de consideración tanto de accidente como de enfermedad el empresario elaborará y entregará por escrito instrucciones y métodos de trabajo adecuados que disminuyan al máximo dicho riesgo.

Estos puestos serán propuestos por el delegado de prevención resolviendo la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en caso de discrepancia con el empresario.

Artículo 33.– Empleo estable.

Las empresas del sector tendrán solamente un trabajador eventual o temporal por cada tramo de cuatro trabajadores. Entre el inicio de un nuevo tramo y el final del mismo podrá contar con un eventual para dicho tramo sin necesidad de que esté completo.

Con carácter general se fomentará el empleo estable indefinido y solo se utilizará la fórmula anterior si los contratos eventuales se ajustan a la legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

En virtud de lo dispuesto en el apartado 2b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/97 de 26 de diciembre, ambas partes acuerdan ampliar hasta el 31/12 la conversión en indefinido de los contratos regulados en este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

Durante la vigencia del presente Convenio se crea una comisión de permanencia de seguimiento y control compuesta por las partes firmantes (Asociación de Panaderías y Sindicatos) y como labor fundamental velará por la correcta aplicación del artículo 7 del Convenio impidiendo que existan incumplimientos graves en materia de jornada laboral

Tanto si se supera la jornada máxima establecida como si se trabaja en domingos, ya que esto supondría no solo un incumplimiento ilegal sino también un grave daño para el conjunto del sector, de observar y detectar irregularidades en estas materias la citada comisión se reservará las acciones legales que correspondan en cada caso.

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA  
1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2012**

<b>Categorías profesionales</b>	<b>Euros/mes</b>
<b>TÉCNICOS</b>	
Jefe de fabricación	1.045,36 €
Jefe de taller mecánico	1.023,70 €
<b>ADMINISTRATIVO</b>	
Jefe de oficina y contabilidad	1.045,36 €
Oficial administrativo	958,07 €
Auxiliar de oficina	900,41 €
<b>Obreros industrias mecanizadas</b>	<b>Euros/día</b>
Ayudante encargado	30,75 €
Amasador	31,00 €
Ayudante amasador	30,63 €
Oficial	30,63 €
Especialista	30,63 €
Fogonero	30,63 €
Gasista	30,63 €
Engrasador	30,63 €
Mecánico de primera	30,95 €



<b>Obreros industrias mecanizadas</b>	<b>Euros/día</b>
Mecánico de segunda	30,63 €
Mecánico de tercera	30,45 €
Peón	30,02 €
<b>Restantes panaderías</b>	<b>Euros/día</b>
Maestro encargado	31,79 €
Oficial de pala	31,67 €
Oficial de masa	30,95 €
Oficial de mesa	30,56 €
Ayudante	29,93 €
Aprendiz de primer año	22,06 €
Aprendiz de segundo año	24,09 €
<b>Servicios</b>	<b>Euros/día</b>
Mayordomo	30,71 €
Chófer	33,09 €
Vendedor establecimiento	29,43 €
Transportador de pan o despacho	29,39 €
Plus cultural	10,38 €
Plus de asistencia	3,08 €
Aprendices	1,69 €
Días dobles	1,51 €
En especie kg pan	1,17 €
Productividad	0,145 €

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA**  
**1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2013**  
AUMENTO DEL 1% RESPECTO A DEFINITIVAS 2012

<b>Categorías profesionales</b>	<b>Euros/mes</b>
<b>TÉCNICOS</b>	
Jefe de fabricación	1.055,82 €
Jefe de taller mecánico	1.033,93 €
<b>ADMINISTRATIVO</b>	
Jefe de oficina y contabilidad	1.055,82 €
Oficial administrativo	967,65 €
Auxiliar de oficina	909,41 €
<b>Obreros industrias mecanizadas</b>	<b>Euros/día</b>
Ayudante encargado	31,06 €
Amasador	31,31 €
Ayudante amasador	30,94 €
Oficial	30,94 €
Especialista	30,94 €
Fogonero	30,94 €
Gasista	30,94 €
Engrasador	30,94 €
Mecánico de primera	31,26 €
Mecánico de segunda	30,94 €
Mecánico de tercera	30,75 €
Peón	30,32 €





<b>Restantes panaderías</b>	<b>Euros/día</b>
Maestro encargado	32,11 €
Oficial de pala	31,99 €
Oficial de masa	31,26 €
Oficial de mesa	30,87 €
Ayudante	30,23 €
Aprendiz de primer año	22,28 €
Aprendiz de segundo año	24,33 €
<b>Servicios</b>	<b>Euros/día</b>
Mayordomo	31,02 €
Chófer	33,42 €
Vendedor establecimiento	29,72 €
Transportador de pan o despacho	29,68 €
Plus cultural	10,49 €
Plus de asistencia	3,11 €
Aprendices	1,71 €
Días dobles	1,52 €
En especie kg pan	1,18 €
Productividad	0,152 €

Albacete, 19 de febrero de 2013.–El Coordinador de Empleo y Economía, Juan Luis García Ríos. 2.687