



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o acuerdo: Panaderías.

Expediente: 42/01/0039/2013.

Fecha: 14/08/2013.

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación.

Destinatario: Judit Borobio Sanz.

Código 42000125011981.

RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de las industrias de panadería de la provincia de Soria.

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial para el Sector de las Industrias de Panadería de la provincia de Soria, con Código de Convenio número 42000125011981 y anexos que lo acompañan, suscrito con fecha 1 de agosto de 2013, de una parte por la Asociación de Panaderos de la Provincia de Soria, y de otra por el sindicato Comisiones Obreras, esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90.3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el R.D. 831/1995, de 30 de mayo, Decreto 120/1995, de 11 de julio y demás de aplicación, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de Trabajo,

RESUELVE:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL
PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE SORIA**

**CAPÍTULO I
Ámbito de aplicación**

Artículo 1.º Partes Signatarias.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la Asociación de Panaderos de la provincia de Soria y de la otra por Comisiones Obreras (CC.OO).

Artículo 2.º Ámbito territorial.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a todas las industrias de Panadería de Soria.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

a) Entrada en vigor: Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el 1.º de enero de 2011.

b) Duración: Será de 4 años, desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.



c) Revisión, Denuncia: Estarán legitimados para formularla, por parte de los trabajadores, la central sindical CC.OO., y por parte de los empresarios, la Asociación Provincial de Panaderos, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que ser acreditada por la parte denunciante en el momento de la denuncia del Convenio. En el supuesto de que no se denunciara expresamente el Convenio por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia.

Artículo 4.º Ámbito personal.

El Convenio afecta a todos los trabajadores empleados en los Centros de Trabajo de las Industrias de Panadería de la provincia de Soria.

Artículo 5.º Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones entre las empresas dedicadas a fabricación de pan y el personal que en ellas presta sus servicios.

Artículo 6.º Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la Autoridad Laboral no aceptase alguna de sus cláusulas, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo recomponerse en todo su contenido. En este caso la Comisión Negociadora vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de diez días contados a partir de la comunicación de la resolución administrativa.

Artículo 7.º Garantías individuales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, considerándolas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

Artículo 8.º Condiciones económicas anteriores a la entrada en vigor del Convenio.

Todos los conceptos retributivos en vigor del presente Convenio serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este Convenio. A estos efectos se estará siempre a lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 9.º Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.

Las condiciones futuras legales que lleven consigo una variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de publicación de las nuevas disposiciones, o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto sean considerados en su totalidad y el cómputo anual supere el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidos por las condiciones del presente Convenio.

Artículo 10.º Derechos supletorios.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales o que se dicten posteriormente con carácter general y de necesaria aplicación, así como a lo previsto y preceptuado en el Acuerdo Marco de las Industrias de la Panadería publicado en el BOE de 8 de octubre de 1998.

Artículo 11.º Declaración de principios sobre no discriminación e 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, discapacidad o enfermedad y, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria y Comisión de Igualdad de Oportunidades

Artículo 12.

Sin perjuicio de las atribuciones, facultades y competencias de los respectivos Organismos Laborales y Jurisdiccionales, se designará una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación del propio Convenio y cuya competencia es:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) La vigencia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Todas aquellas cuestiones, que de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.

Este órgano intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para acudir a la Autoridad o jurisdicción competente.

Dicha Comisión estará compuesta por dos miembros de la representación empresarial y dos miembros de la representación de los trabajadores, con igual número de suplentes por cada uno de ellos, sin que forme parte de la misma, la empresa y trabajadores que promuevan la actuación de la citada Comisión, para este asunto concreto.

Ambas partes convienen en dar cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del mismo, al objeto de que dicha Comisión actúe en la forma reglamentariamente prevista.

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. Dicha Comisión velará por la igualdad de oportunidades en las empresas en materia retributiva y de clasificación profesional, de acceso y contratación.

CAPÍTULO III

Condiciones sociales

Artículo 13. Jornada laboral.

La jornada anual queda establecida en 1.756 horas, con una jornada semanal máxima de 39 horas. El exceso que hubiera sobre la jornada semanal, tendrá la consideración de horas extraordinarias, abonándose con el incremento que establece la legislación vigente. Será considerado como tiempo de trabajo efectivo la interrupción por toma de bocadillo, para todos aquellos trabajadores que cumplan con su jornada completa e ininterrumpidamente, con la reserva de que dicha interrupción no podrá interrumpir el proceso productivo normal; en todo caso dicha interrupción será amortizada a conveniencia o negociación entre las partes.

Se concederán tres días que serán considerados como de asuntos propios, el disfrute de los mismos se realizará previa comunicación a la empresa por escrito, con una antelación mínima de 4 días y siempre que no coincida en el tiempo con el permiso que haya solicitado otro trabajador por asuntos propios. Los tres días de asuntos propios no se acumularán al período de vacaciones, ni podrán acumularse entre sí.



Cuando coincidan por el calendario laboral dos días festivos consecutivos, se trabajará uno de los dos días a conveniencia de las partes; este día festivo será compensado, bien por otro día de descanso, abonándolo como horas extraordinarias o mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador. En el mes de enero de cada año se elaborará un calendario laboral anual negociado con los trabajadores en cada empresa del ámbito de este convenio.

Se establece como fiesta no laborable ni recuperable la festividad religiosa de San Honorato que será disfrutada el primer domingo de mayo.

En caso de que la jornada media regional en el sector sufriera alguna modificación a la baja, se adaptará la jornada a la media referida.

Artículo 14. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, que serán retribuidas sobre el salario del artículo 19 del presente Convenio, incrementado en el porcentaje de antigüedad que a cada uno corresponda. De los 30 días de vacaciones, 15 se disfrutarán entre las fechas de 15 de junio al 15 de septiembre, y los restantes 15 días durante el resto del año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 15. Prendas de trabajo.

A todo el personal de fábrica se le facilitará al año dos equipos completos de prendas de trabajo, consistentes en camisa, pantalón y gorro, y al personal de reparto dos «monos» o «buzos».

Artículo 16. Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar de forma individual en el plazo de un mes, a partir de la publicación del mismo en el *Boletín Oficial de la Provincia*, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

1.ª El contratante será en cada caso la empresa; asegurados serán sus respectivos trabajadores, sobre los cuales recae el beneficio del seguro.

2.ª La póliza deberá garantizar los riesgos siguientes con las coberturas que se indican:

a) Muerte del trabajador derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 39.065,79 euros.

b) Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez para todo trabajador o así declarada por la entidad gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 39.065,79 euros.

La póliza de accidentes cubrirá al trabajador desde el inicio del contrato de trabajo.

Artículo 17. Retirada del carné de conducir.

A los conductores de plantilla en las empresas a las que afecta este Convenio, cuando en cumplimiento de sus obligaciones laborales, les sea retirado el carné de conducir sin privación de libertad, se les respetará el puesto de trabajo con la misma retribución, asignándoles un cometido adecuado.

En este caso el disfrute de vacaciones tendrá lugar durante el tiempo de privación del carné.

BOPSO-98-26082013



El conductor al que, como consecuencia del dictamen médico periódico a que son sometidos, le sea retirado su carné, se le asignará un puesto de trabajo dentro de la propia empresa.

Si en la empresa hubiese personal con carné de conducir de la clase exigida para el manejo de los vehículos de reparto, ocuparán obligatoriamente el puesto del conductor al que le ha sido retirado el carné de conducir.

Únicamente en el supuesto de que la retirada del carné de conducir sea como consecuencia de dar positivo en un control de alcoholemia, siempre que sea un caso excepcional y puntual, y sea por un período superior a 6 meses, el trabajador podrá acogerse a una situación de excedencia voluntaria durante el tiempo que dure la retirada del carné, (con derecho a la conservación del puesto, y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, con reingreso inmediato a la finalización de la sanción que da origen a dicha excedencia, y en el mismo puesto de trabajo).

Artículo 18. Mejoras en los casos de enfermedad y accidente de trabajo.

Al objeto de mejorar la situación de los trabajadores que se encuentren de baja por incapacidad temporal, causada por enfermedad o accidente, las empresas abonarán, sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social, los siguientes complementos:

a) En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, en la primera baja ocurrida en el año, percibirá el 100%, tanto en enfermedad común como en accidente no laboral de sus percepciones económicas. En caso de que haya una segunda baja en ese mismo año con duración superior a siete días, y sólo a partir del octavo hasta el máximo de treinta y nueve semanas, el trabajador enfermo percibirá de su empresa la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social como prestación económica y el 100% del salario base de cotización.

b) En los casos de enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador afectado percibirá con cargo a la empresa, desde el primer día y hasta el máximo de un año la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social sobre el salario que sirve de base para la fijación de las primas e ingresos en la misma y el 100%.

CAPÍTULO IV Condiciones económicas

Artículo 19. Régimen salarial.

Los conceptos retributivos del presente Convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, 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 de cada empresa.

Las condiciones económicas para los años 2011, 2012, 2013 y 2014 son las reflejadas en la tabla siguiente del presente Convenio y en el Anexo I; tendrán efectos desde el mes de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Los salarios se abonarán antes del 3º día del mes siguiente a su devengo. Cualquier demora en la percepción de los salarios o conceptos retributivos, dará derecho a la percepción por parte del trabajador, de un recargo del 12% sobre la cantidad adeudada.

Por lo tanto los salarios para el años 2011, 2012, 2013 y 2014 serán los siguientes:

Administrativos:	Euros mes:
Oficial administrativo	1.033,94 €
Auxiliar administrativo	966,09 €



Aprendiz	633,67 €
Obreros de Panadería:	<i>Euros día:</i>
Encargado/a Oficial de 1ª	34,01 €
Oficial de 2ª	32,04 €
Auxiliar	30,35 €
Aprendiz	21,12 €
Servicios Complementarios:	<i>Euros día:</i>
Encargado/a Comercial	32,72 €
Vendedor/a	29,85 €
Auxiliar/a y Limpiador/a	28,78 €
Aprendiz/a	21,12 €
Mecánico/a	32,04 €
Conductor/a	34,01 €

Artículo 20. Participación en beneficios.

Todas las Industrias de Panadería afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores de Fábrica y Taller, sin exclusión alguna, un 5% sobre los salarios señalados en el artículo anterior del presente Convenio, incluidas las pagas extraordinarias, independientemente de que sean o no panaderías semimecanizadas. Las partes firmantes se comprometen a revisar el porcentaje de este artículo en la próxima negociación.

Artículo 21. Antigüedad.

Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se inicie con posterioridad al 1 de septiembre de 2013, se percibirán quinquenios del 5% del salario de este convenio, con un máximo de tres quinquenios (15%).

El porcentaje que cada trabajador hubiera alcanzado a 31 de agosto de 2013, en concepto de Antigüedad queda consolidado, siempre que este haya alcanzado el 15% y se mantendrá como complemento de Antigüedad consolidada, sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio. Este complemento de Antigüedad consolidada permanecerá invariable, sin actualización alguna.

No obstante, los trabajadores que a 31 de agosto de 2013 cobraban este complemento y no hayan alcanzado el 15%, percibirán quinquenios del 5% del salario de este convenio, con un máximo de tres quinquenios (15%).

Artículo 22.

Cuando un trabajador con veinticinco años de servicio en la misma empresa, haya cumplido la edad de 60 años, percibirá hasta su jubilación, un incremento del 10% de los salarios establecidos en el presente Convenio.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores sometidos a este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias de treinta días cada una, abonándose en la tercera decena de los meses de abril, agosto y diciembre.

Artículo 24. Jornada doble.

Los días 24 y 31 de diciembre, vísperas de Navidad y Año Nuevo, días tradicionalmente festivos en la Panadería, los trabajadores por el exceso de fabricación, percibirán el salario del día festivo incrementado en un 50% y nunca como horas extraordinarias.

*Artículo 25. Entrega en especie.*

Además de la remuneración en metálico todos los trabajadores percibirán un kilogramo de pan por día trabajado, así como en los descansos semanales y días de baja por enfermedad común o accidente de trabajo, que deberán ser de cualquiera de las piezas comerciales que la empresa fabrique y nunca elaboradas especialmente para los trabajadores. A efectos de cotización a la Seguridad Social, se fija el precio del kilogramo de pan en 0,32 euros.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Se establece el criterio de reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias habituales. El salario hora individual, al objeto de fijar las horas extraordinarias, se determinará conforme a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V**Permisos retribuidos y excedencias***Artículo 27. Permisos retribuidos.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) El tiempo indispensable para asistencia a consulta médica propia y por acompañamiento a consulta médica de un/a menor, personas mayores o personas dependientes que no puedan valerse por sí mismas. Con posterior justificación de asistencia al facultativo.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 28. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria:



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.

2. Excedencia por cuidado de hijos/as y por cuidado de familiares: Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo

Artículo 29. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia natural y riesgo durante el embarazo, con reserva del puesto de trabajo.

El padre o el otro progenitor tendrán derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente.

En cuanto al resto de suspensiones se estará a lo dispuesto en los artículos 48.4, 48.5 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Acceso

Artículo 30.

Como medida para una mayor contratación de mujeres y, de cara a un equilibrio profesional y a eliminar la segregación ocupacional existente actualmente, será necesario desarrollar una acción positiva, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia de acceso las mujeres en aquellos puestos ocupados por hombres únicamente o en mayor medida.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Artículo 31. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y prevención.

- Acoso sexual:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a desarrollar medidas con la finalidad de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Artículo 32. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que las Empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad po-

BOPSO-98-26082013



sible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.
- F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.
- G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33.

La Comisión Paritaria y la Comisión de Igualdad de Oportunidades a las que se refiere el artículo 12 del presente Convenio, estarán formadas por dos representantes de cada parte que se designarán cuando la Comisión se reúna.

Artículo 34. Formación profesional.

Se concederá permiso retribuido, sin cuantificar las horas para aquellos cursos de capacitación y/o formación profesional relacionados con esta actividad y realizados por cualquier trabajador; así como se prevé la posibilidad de elección de turno por parte del trabajador para poder compatibilizar la prestación de su trabajo con el estudio en cualquier centro oficial de enseñanza.

Artículo 35.

El presente Convenio, al que las partes han prestado su conformidad, ha sido elaborado por libre manifestación de la voluntad de las mismas, emitida unánimemente por sus respectivos representantes, Central Sindical CC.OO. y Asociación Provincial de Panaderos.

Artículo 36. Contrato eventual.

El contrato de duración determinada por circunstancias de tareas o excesos de pedidos regulado en el número 1, apartado b) del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 37. Reconocimiento médico.

Las empresas dispondrán lo necesario para que sus trabajadores pasen, voluntariamente, un reconocimiento médico al año, con carácter preventivo. Se cumplirá estrictamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 38. Trabajos de superior categoría.

1. Si por necesidades imprevisibles y perentorias de la actividad productiva la empresa precisa destinar un trabajador a tareas o funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tuviera reconocida, podrá hacerlo, previa comunicación escrita a los represen-

BOPSO-98-26082013



tantes legales de los trabajadores. En todo caso, en sustituciones inferiores a 5 días hábiles, no será necesaria la comunicación escrita, pero dichos períodos computarán a efectos del plazo máximo establecido en el apartado 3 de este artículo.

2. Durante el tiempo que el trabajador desempeñe funciones o tareas propias de categoría superior a la que tenga reconocida tendrá los derechos correspondientes a la categoría superior que esté desempeñando.

3. Cuando un trabajador realice trabajo, tareas o funciones de categoría superior a aquella que tiene reconocida durante más de tres meses, en una sola vez o en cuatro meses en diversas ocasiones durante el plazo de dos años, tendrá derecho a que la empresa le reconozca la categoría correspondiente. Si no mediara comunicación escrita a los representantes legales de los trabajadores, en los casos que corresponda, y un trabajador realizase trabajos, funciones o tareas propios de categoría superior a aquellas que tuviera reconocida, tendrá derecho a que se le reconozca ésta por la empresa, con independencia de que el tiempo durante el que los realice no alcance los períodos establecidos en el apartado anterior.

ANEXO I**TABLAS SALARIALES ANUALES RETRIBUCIÓN MENSUAL**

AÑOS 2011, 2012, 2013 y 2014

	<i>Oficial administrativo/a</i>	<i>Auxiliar administrativo/a</i>	<i>Aprendiz/a</i>
Salario base (360 días)	12.407,28 €	11.593,08 €	7.604,04 €
Paga de abril (30 días)	1.033,94 €	966,09 €	633,67 €
Paga de agosto (30 días)	1.033,94 €	966,09 €	633,67 €
Paga de diciembre (30 días)	1.033,94 €	966,09 €	633,67 €
Total Anual	15.509,10 €	14.491,35 €	9.505,05 €

TABLAS SALARIALES ANUALES RETRIBUCIÓN DIARIA

AÑOS 2011, 2012, 2013 y 2014

	<i>Encargado/a Oficial de 1ª</i>	<i>Oficial de 2ª</i>	<i>Auxiliar</i>	<i>Aprendiz/a</i>
Salario base (365 días)	12.413,65 €	11.694,60 €	11.077,75 €	7.708,80 €
Paga de abril 30 días)	1.020,30 €	961,20 €	910,50 €	633,60 €
Paga de agosto (30 días)	1.020,30 €	961,20 €	910,50 €	633,60 €
Paga de diciembre (30 días)	1.020,30 €	961,20 €	910,50 €	633,60 €
Participación Beneficios	773,73 €	728,91 €	690,46 €	480,48 €
Total Anual	16.248,28 €	15.307,11 €	14.499,71 €	10.090,08 €
	<i>Encargado/a Comercial</i>	<i>Vendedor/a</i>	<i>Auxiliar</i>	<i>Aprendiz/a</i>
Salario base (365 días)	11.942,80 €	10.895,25 €	10.504,70 €	7.708,80 €
Paga de abril (30 días)	981,60 €	895,50 €	863,40 €	633,60 €
	<i>Encargado/a Comercial</i>	<i>Vendedor/a</i>	<i>Auxiliar</i>	<i>Aprendiz/a</i>
Paga de agosto (30 días)	981,60 €	895,50 €	863,40 €	633,60 €
Paga de diciembre (30 días)	981,60 €	895,50 €	863,40 €	633,60 €
Total Anual	14.887,60 €	13.581,75 €	13.094,90 €	9.609,60 €
	<i>Mecánico/a</i>	<i>Conductor/a</i>	<i>Limpiador/a</i>	
Salario base (365 días)	11.694,60 €	12.413,65 €	10.504,70 €	
Paga de abril (30 días)	961,20 €	1.020,30 €	863,40 €	
Paga de agosto (30 días)	961,20 €	1.020,30 €	863,40 €	

Boletín Oficial de la Provincia de Soria



Lunes, 26 de Agosto de 2013

Núm. 98

Paga de diciembre (30 días)	961,20 €	1.020,30 €	863,40 €
Total Anual	14.578,20 €	15.474,55 €	13.094,90 €

Soria, agosto de 2013.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano. 2017

BOPSO-98-26082013