



17588

Servicio de Contratación y Expropiaciones*ANUNCIO*

Por Decreto de la Presidencia de fecha 16 de septiembre de 2015, se aprobó el Proyecto de las obras de "Señalización horizontal en carreteras provinciales, anualidad de 2015 -2.ª Fase-", con un presupuesto de ejecución por contrata de 25.382,71 euros, IVA excluido, más el 21% de IVA, 5.330,37 euros, supone un precio total, IVA incluido, de 30.713,08 euros.

Dicho Proyecto estará expuesto al público, para examen, en la Secretaría General de la Diputación de Segovia, por un plazo de veinte días hábiles en horas de oficinas, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que, en su caso, puedan formularse reclamaciones por escrito contra el mismo, por los interesados legítimos, en atención a lo dispuesto en la legislación vigente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Segovia, a 17 de septiembre de 2015.—La Secretaria General, M.ª Lourdes Merino Ibáñez.

16239

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Unidad: Relaciones Laborales

Asunto: Convenio Colectivo y Tablas Salariales

*RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE
ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO
Y TABLAS SALARIALES DEL SECTOR DE PANADERÍAS*

VISTO el texto del convenio colectivo del sector de PANADERÍAS, Código de Convenio 40000295011981, para los años 2015-2017, así como las Tablas Salariales para los años 2015, 2016 y 2017; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación de la patronal: la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Segovia y de otra por la representación de los trabajadores: las centrales sindicales CCOO Y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

Tercero.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 25 de agosto de 2015.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL SECTOR DE PANADERÍA BOLLERÍA Y PASTELERÍA AÑOS 2015, 2016 Y 2017 DE SEGOVIA****ARTICULO 1.º- ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente convenio afectará a todas las empresas y trabajadores del sector de panadería, bollería, pastelería y repostería, artesanal e industrial, así como fabricación de productos afines, comercialización y transformación, que ejercen su actividad dentro del ámbito geográfico de la provincia de Segovia.

ARTICULO 2.º- ÁMBITO TEMPORAL.

Cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, el Convenio surtirá efectos a partir del día 1 de enero de 2015 y terminará el 31 de diciembre de 2017.

La denuncia del convenio se producirá a la fecha de su vencimiento, poniéndolo en conocimiento de la otra parte y de la autoridad laboral. Una vez concluida su vigencia, el contenido normativo del presente convenio se prorrogará sine die. No obstante dicha prórroga terminará cuando se firme el acuerdo definitivo sobre el convenio colectivo de trabajo que lo sustituya.

ARTICULO 3.º- DE LA CONTRATACIÓN.

Se estará a lo regulado en el Estatuto de los trabajadores, Título Primero, Capítulo Primero, Sección cuarta y concordantes.

En todo caso. La retribución del trabajador en prácticas será del 75% o del 85% durante el primero o segundo año de vigencia, respectivamente, del salario fijado por este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. La retribución del aprendiz, con independencia de su edad será del 80%, 90%, 100% del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, segundo, tercer año.

Contratos formativos:

El número de contratos formativos vinculados a la empresa deberá ser equilibrado entre hombres y mujeres. En ningún caso la retribución de estos contratos será inferior al salario mínimo interprofesional.

ARTICULO 4.º- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se deja libertad para que las empresas y trabajadores del sector, dentro del ámbito organizativo de cada una de ellas, establezcan un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de categorías o grupos profesionales, sin perjuicio de la clasificación profesional que se establece en este convenio. Asimismo, las empresas y sus trabajadores gozarán de plena libertad para pactar los términos del ejercicio de promoción y formación profesional en el trabajo.

ARTICULO 5.º- SALARIO.

Las tablas salariales correspondientes al año 2015 serán las que aparecen como anexo 1.º del presente convenio. Para la determinación de los salarios del año 2016 se incrementarán las tablas en el 1%. Para la determinación de los salarios del 2017, se tomarán los salarios del 2015, incrementados en el 1 %.

Los salarios reflejados para el sector de panadería se consideran establecidos atendiendo a la naturaleza nocturna del mismo. No obstante y aquellos trabajadores que realicen la mitad de su actividad entre las cero horas y las cinco de la mañana percibirán un plus de 3,70.- euros por día trabajado.

ARTICULO 6.º- PLUS DE TRANSPORTE.

Los trabajadores a los que afecte el presente convenio no tendrán retribución, ni plus, por transporte; respetando los derechos adquiridos por los trabajadores que se señalan en el convenio de los años 1999, 2000, 2001 y 2002.

Los trabajadores a los que afecte el presente convenio, percibirán una dieta/ayuda de 0,19.- euros/Km, computando la distancia desde el domicilio hasta el centro de trabajo, con un máximo de 16 kilómetros por día trabajado, asimismo excluida de la cotización a la seguridad social.

**ARTICULO 7.º- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias, en la cuantía que se señala para las distintas categorías profesionales en el anexo 2.º de este convenio para el años 2015; para los años 2016 y 2017 se aplicará la misma variación del 1 % que en los salarios. Las pagas tendrán el siguiente devengo: la de julio, del 1 de enero al 30 de junio; la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre; y la de mayo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

ARTICULO 8.º- HORAS EXTRAORDINARIAS.

En el supuesto de necesidad de prestación de horas extraordinarias, previo cumplimiento de la normativa vigente, éstas se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$H = \frac{(sb+A) \cdot 455}{Ht} \times 1,75$$

sb = Salario base

A = Antigüedad

Ht = Horas trabajadas/año

455 = Salario/día percibidos por año

1,75 = Porcentaje de aumento

ARTICULO 9.º- JORNADA LABORAL.

Se respeta la organización interna de las empresas en cuanto a la fijación de turnos de trabajo. No obstante, la jornada máxima para todos los trabajadores será la de 40 horas semanales. Dicha jornada, en cálculo anual, supone un total de 1798 horas efectivas.

Se establece la posibilidad de que la empresa, en beneficio de la productividad y atención del mercado, fije una distribución irregular de la jornada a lo largo del año del 10%. Se podrá elevar a un 20% dicho porcentaje, previa negociación con los representantes de los trabajadores o con los trabajadores directamente, siempre que las circunstancias de productividad y atención del mercado se acrediten.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de dos días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

Se establece un descanso semanal de día y medio (36 horas). En aquellas empresas que así se pacte entre la representación empresarial y la representación de los trabajadores, se podrá para mejor organización del día y medio de descanso semanal, llevar a cabo la implantación de un descanso a la semana de un día, y otro descanso compensatorio, cada semana alterna, de otro día. Todo ello sin perjuicio de que cada empresa, junto con sus trabajadores, pueda regular este descanso de conformidad con su organización interna.

Para aquellos trabajadores que realicen jornada completa y continuada, se establece un periodo de descanso para el almuerzo de 15 minutos retribuidos.

ARTICULO 10.º- VACACIONES.

El periodo vacacional anual para los trabajadores afectados por el convenio será de 30 días naturales, que serán retribuidos con arreglo a salario base y que podrán dividirse en dos periodos de 15 días. Ninguno de estos periodos se podrá fijar en los momentos de mayor actividad de la empresa, periodo que será fijado por el empresario a requerimiento de los trabajadores.



Las fechas de su disfrute serán fijadas por acuerdo de la empresa y los trabajadores con dos meses de anticipación y según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se establecerá el calendario de vacaciones antes del primer trimestre del año en curso.

En caso de desacuerdo y previa comunicación por escrito de ambas partes en el periodo que les compete los trabajadores tendrán derecho a fijar un periodo de 15 días para el disfrute de las mismas, quedando facultada la empresa para fijar el otro período de vacaciones.

En ningún caso se podrán iniciar las vacaciones en día no laborable o estando de baja por enfermedad. El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de días trabajados.

ARTICULO 11.º- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Siempre que la empresa alegue motivos organizativos o técnicos podrá requerir a cualquier trabajador la realización de funciones de inferior o superior categoría, conforme a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores. La negativa del trabajador podrá ser sancionada como falta grave o muy grave.

Todos los trabajadores a requerimiento de la empresa y con los acuerdos pertinentes entre ambos, se incorporarán al centro de trabajo que la empresa designe dentro del territorio provincial, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 12.º- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

El presente convenio es de aplicación en estricta igualdad a todos los trabajadores y trabajadoras. Todas las referencias, derechos y obligaciones que aparecen en el mismo y se regulan van dirigidos en absoluta igualdad con independencia del sexo, orientación sexual, raza y cualesquiera rasgos individuales bien físicos o ideológicos. Solo se admiten aplicables las normas y principios jurídicos de discriminación positiva que se ajusten a la ley.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, sea cual sea su tamaño y todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, están obligados a cumplir el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y a desarrollar en su centro de trabajo cuantas medidas sean necesarias para favorecer la igualdad de trato y de oportunidades.

ARTICULO 13.º- RACIÓN DE PAN.-

Todos los trabajadores del sector de panadería podrán ejercitar el derecho a percibir 250 grs. de pan por unidad familiar del trabajador y día, y a partir de esta cantidad se abonará el 50% del precio establecido.

ARTICULO 14.º- LICENCIA RETRIBUIDA.

Los trabajadores podrán faltar al trabajo, sin pérdida de su retribución, por cualquiera de los motivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores; aumentándose un día más de los previstos en el artículo 37.3 que se reproducen exclusivamente para los trabajadores cuya jornada laboral comience entre las veintidós horas y las 4 horas de la madrugada, siempre que siendo posible exista preaviso a la empresa. El artículo 37 del Estatuto recoge:

"3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, 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) Un día por traslado del domicilio habitual."

Así mismo tendrán derecho, "d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.



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.

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

f) 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."

ARTICULO 15.º- OTROS DERECHOS.

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 o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute anteriores serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social, Ley 36/2011.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

ARTICULO 16.º- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas harán entrega a sus trabajadores de dos equipos de ropa de trabajo por año. A los repartidores, chóferes, etc, que efectúan trabajo en el exterior se les dotará de las prendas necesarias.

**ARTICULO 17.º- DEMORA EN LA PERCEPCIÓN DE SALARIOS.**

Cualquier demora en la percepción de salarios o conceptos retributivos, dará derecho a la percepción por parte de los trabajadores de un recargo global del interés legal del dinero a partir del primer día del segundo mes de retraso.

ARTICULO 18.º- RECIBOS DE SALARIOS.

Las empresas deberán entregar a cada trabajador el recibo de salarios en modelo oficial donde figuren todos los conceptos salariales o retributivos, así como los descuentos aplicados. Deberá de figurar la antigüedad, categoría profesional y la mensualidad o periodo que corresponda.

ARTICULO 19.º- DERECHOS ADQUIRIDOS.

Las mejoras pactadas en el presente convenio se entienden con el carácter de mínimas, por lo que cualquier acuerdo, pacto o convenio particular que pudieran tener concertado las empresas con sus trabajadores, que suponga mejora sobre el presente, será respetado en su integridad.

ARTICULO 20.º- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, computadas en su conjunto anual.

ARTICULO 21.º- DÍAS FESTIVOS INTERSEMANALES.

Los días festivos nacionales, locales o autonómicos que no puedan ser disfrutados por razones del servicio, deberán ser compensados en el plazo máximo de tres meses. En el supuesto de imposibilidad de disfrute durante el citado plazo, deberán ser abonados como si de horas extraordinarias se tratara.

ARTICULO 22.º- DE LAS FALTAS.

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

A) *Son faltas leves:* Las de puntualidad, 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 1 hora y 30 minutos al mes.

B) *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; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada laboral; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; en general, la violaciones graves de la buena fe contractual; y las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses.

C) *Son faltas muy graves:* El acoso sexual, 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 secretos de la empresa; la embriaguez; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo; la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año; y la retirada del permiso de conducir por sanción (administrativa o judicial) por causa de alcoholemia, drogas o sustancias sicotrópicas o por conducir de forma imprudente.

ARTICULO 23.º- DE LAS SANCIONES.

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

A) Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

C) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, o despido.

La retirada administrativa o judicial del permiso de conducir llevará aparejada la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado por el mismo periodo que aquel a que se concrete la retirada, siempre que el trabajador tenga la categoría de chofer-repartidor. No obstante lo anterior cuando



esa retirada se produzca como consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas, drogas u sustancias sicotrópicas, así como por conducir de forma imprudente y/o temeraria, podrá la empresa considerar estos hechos como falta muy grave.

La carencia del carné de manipulador supondrá la suspensión automática del contrato de trabajo hasta su renovación u obtención. Los gastos ocasionados con motivo de la acreditación, actualización y/o formación de los manipuladores de alimentos serán por cuenta de la empresa.

ARTICULO 24.º- TABLÓN DE ANUNCIOS.

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores un lugar adecuado para sus reuniones y el ejercicio de sus derechos sindicales, así como un tablón de anuncios para fijar la propaganda sindical, laboral e informaciones de interés para los mismos.

ARTICULO 25.º- REUNIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL CON PRESENCIA DE DIRIGENTES SINDICALES.

Las empresas permitirán reuniones a los afiliados a una sección sindical, fuera de las horas de trabajo. A dichas reuniones podrá acudir, previa acreditación ante la empresa, un responsable de la Central Sindical. Si la reunión tuviere lugar en local de la propia empresa, ésta, al dar su consentimiento, fijará el tiempo límite.

ARTICULO 26.º- TIEMPO NO RETRIBUIDO.

Cada sección sindical dispondrá para el conjunto de los trabajadores afiliados de cinco días naturales al año, no retribuidos, para atender cuestiones propias de su competencia, con solicitud previa a la empresa y siempre dejando a salvo los intereses primarios de la producción.

ARTICULO 27.º- TIEMPO RETRIBUIDO PARA EL COMITE DE EMPRESA.

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, dispondrán en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación, los siguientes tiempos:

Hasta 100 trabajadores15 horas mensuales.
De 101 a 250 "20 horas mensuales.
De 251 a 500 "30 horas mensuales.
De 501 a 750 "35 horas mensuales.
De 751 en adelante"40 horas mensuales.

ARTICULO 28.º- EXCEDENCIAS.

A los trabajadores que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter local, provincial, autonómico o nacional, se les exceptúa del periodo mínimo de permanencia en la empresa. Esta excedencia durará tanto como el tiempo de permanencia en el cargo, respetándose el puesto de trabajo. Las empresas, en estos supuestos, podrán contratar personal sustituto en los términos contenidos en la ley.

ARTICULO 29.º- LOCAL DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

Las empresas facilitarán un local al delegado de personal o miembro del comité de empresa. Este local será adecuado a sus necesidades y en consonancia con las posibilidades de la empresa. Dicho delegado podrá hacer uso del mismo tanto fuera como dentro de las horas de trabajo. Cuando lo sea fuera, deberá de contar con autorización de la empresa, quedando fijado el tiempo límite en dos horas. En todo caso, las empresas se reservan el derecho a verificar el uso que se hace del local.

ARTICULO 30.º- GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

Las garantías establecidas para los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, se mantendrán hasta dos años después del cese de los mismos.

ARTICULO 31.º- JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán anticipar su edad de jubilación de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

**ARTICULO 32.º- RECONOCIMIENTO MEDICO.**

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

ARTICULO 33.º- DESCUELGUE Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial del presente convenio, podrán solicitar su no aplicación con arreglo al siguiente procedimiento:

Solicitarán su no aplicación a la Comisión Paritaria, indicando las causas motivadas adjuntando las cuentas de los dos ejercicios sociales anteriores, el último balance del ejercicio en vigor y un plan de viabilidad.

La Comisión Paritaria determinará en resolución motivada y por votación secreta de la mayoría de sus miembros, en un plazo no superior a 15 días, sobre su aplicación o no, el tiempo que debe durar y el plazo máximo para la reincorporación al convenio, en su caso.

En el caso de que la Comisión paritaria no obtenga la resolución por empate de votos de sus miembros, se someterá la decisión a Laudo Arbitral.

ARTICULO 34.º- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Se establece expresamente que el trabajo que se desarrolla en el obrador de la panadería es un trabajo de equipo, por lo que cualquiera de los trabajadores podrá ser llamado a desarrollar trabajos de distinta categoría en ayuda de sus compañeros, y cuando su trabajo propio se lo permita, a fin de poderse llegar a una mejor racionalización del trabajo, tendente a una deseable reducción de la jornada laboral.

En consecuencia de lo anterior, se establece que los trabajadores afectados por el presente convenio estarán clasificados en las siguientes categorías: (En el Anexo 2 del Convenio Colectivo de 1995 figura la concordancia de las nuevas categorías con las antiguas del año 1994).

A) Técnicos:

- Jefe de Fabricación.
- Jefe Administrativo.
- Jefe de Ventas.
- Jefe de Taller Mecánico.

B) Personal Administrativo:

- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo
- Aprendiz Administrativo.

C) Personal de Elaboración:

- Encargado.
- Oficial de 1.^a.
- Oficial de 2.^a.
- Ayudante de elaboración.
- Aprendiz.

D) Personal Mercantil:

- Encargado.
- Vendedor.
- Ayudante de vendedor.
- Aprendiz.



E) Personal complementario:

- Mecánico de 1.^a.
- Mecánico de 2.^a.
- Chófer-Repartidor.
- Peón.
- Limpiador.
- Aprendiz.

ARTICULO 35.º- DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS.

A) Personal Técnico:

- 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 de la empresa, es el 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.
- Jefe de Taller Mecánico: Es el empleado que cuida y organiza y se responsabiliza del perfecto estado de todas las instalaciones de la empresa y de la maquinaria, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.

B) Personal Administrativo:

- Oficial Administrativo: Es el empleado que bajo las órdenes del Director General o del Jefe Administrativo, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
- Auxiliar Administrativo: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas bajo las órdenes del Oficial Administrativo o Jefe Administrativo.
- Aprendiz Administrativo: Es el empleado que sujeto a la empresa por un contrato de aprendizaje o de formación realiza las tareas simples de administración, 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 1.^a: 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 ayudantes y aprendices.
- Oficial 2.^a: Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial 1.^a, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de la maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.
- Ayudante: Es el empleado, no especializado que tiene la función de ayudar, indistintamente, al Oficial 1.^a al Oficial 2.^a, colabora en las tareas de almacén y contaduría de piezas elaboradas para su distribución.
- Aprendiz: Es el empleado que está ligado a la empresa con un contrato de formación o de aprendizaje, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle, por sí o por otros, el oficio.

D) Personal Mercantil:

- Encargado: Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa o del 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 de 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 que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los mismos.



- Ayudante de vendedor: 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 que está ligado a la empresa con un contrato de aprendizaje o de formación, realizando tareas simples y colaborando con los demás vendedores.

E) Personal Complementario:

- Mecánico 1.º: Es el empleado que con mando y responsabilidad controla el buen funcionamiento de la maquinaria en general y sus reparaciones, siguiendo las órdenes del Jefe de Taller Mecánico o las directrices de la dirección de la empresa.

- Mecánico 2.º: Es el empleado que, bajo las órdenes del Jefe del Taller Mecánico, del mecánico 1.º o de la Dirección de la empresa realiza las reparaciones necesarias verificando las realizadas por otros profesionales.

- Chofer- Repartidor: Es el empleado que, con el correspondiente permiso de conducir, realiza las tareas de reparto entre los centros de producción y los de venta y colectivos.

- Peón: Es el empleado las tareas simples de producción, 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.

ARTICULO 36.º- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores a los que afecte el presente convenio no tendrán retribución ni plus por antigüedad, respetando la antigüedad consolidada conforme ya se estableció en el artículo 36 del Convenio Colectivo del año 1996.

ARTICULO 37.º- COMISIÓN PARITARIA.

Además de la competencia propia de asuntos que afecten a la interpretación y aplicación del presente convenio, conocerán por vía de conciliación de todas las reclamaciones y asuntos que le sean sometidos por las partes, bien de forma individual y colectiva. En caso de acuerdo, éste se reflejará en acta y obligará a quien se haya sometido voluntariamente a la conciliación. Tanto si fuera posible el acuerdo, como si no lo fuera, la Comisión paritaria emitirá informe dentro de los quince días siguientes.

La omisión paritaria tendrá su sede en el domicilio de la Asociación Provincial de Fabricantes de Pan, Bollería y Pastelería de Segovia, sito en la C/ Infanta Isabel n.º 13 de Segovia.

La Comisión estará compuesta por, de una parte, dos miembros elegidos por las Centrales Sindicales que tengan representación sindical en el sector y, de otra parte, dos miembros elegidos por la Asociación Provincial de Fabricantes de Pan de Segovia, pudiendo nombrar cada parte un asesor con voz pero sin voto.

Un vez recibido el escrito inicial solicitando la intervención de la Comisión, se dará traslado a los miembros de la misma, con señalamiento para la reunión que tendrá lugar en un plazo no superior a 10 días. La Comisión dispondrá de un plazo de 15 días desde la reunión para emitir el correspondiente informe.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2015

GRUPOS PROFESIONALES

SALARIO BASE 2010 (€/año)

A) GRUPO PRIMERO

JEFE DE FABRICACIÓN	10.426,00
JEFE DE TALLER MECÁNICO	10.426,00
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	10.426,00
JEFE DE VENTAS	10.426,00



GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE 2010 (€/año)
B) GRUPO SEGUNDO	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	9.700,00
ENCARGADO ELABORACIÓN	9.700,00
ENCARGADO MERCANTIL	9.700,00
CHOFER-REPARTIDOR	9.700,00
C) GRUPO TERCERO	
VENDEDOR	9.500,00
OFICIAL 1. ^a ELABORACIÓN	9.500,00
MECÁNICO 1. ^a	9.500,00
D) GRUPO CUARTO	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	9.100,00
OFICIAL 2. ^a DE ELABORACIÓN	9.100,00
MECÁNICO 2. ^a	9.100,00
E) GRUPO QUINTO	
AYUDANTE VENDEDOR	8.850,00
AYUDANTE DE ELABORACIÓN	8.850,00
LIMPIADOR	8.850,00
PEÓN	8.850,00
LIMPIADOR POR HORAS	2,50- €/hora

**TABLA DE LAS PAGAS EXTRAS
(LA SUMA DE LAS TRES PAGAS EXTRAORDINARIAS)**

GRUPOS PROFESIONALES	PAGAS EXTRA 2014 (€/año)
A) GRUPO PRIMERO	
JEFE DE FABRICACIÓN	2.240,00
JEFE DE TALLER MECÁNICO	2.240,00
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	2.240,00
JEFE DE VENTAS	2.240,00
B) GRUPO SEGUNDO	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	2.015,00
ENCARGADO ELABORACIÓN	2.015,00
ENCARGADO MERCANTIL	2.015,00
CHOFER-REPARTIDOR	2.015,00
C) GRUPO TERCERO	
VENDEDOR	1.915,00
OFICIAL 1. ^a ELABORACIÓN	1.915,00
MECÁNICO 1. ^a	1.915,00



GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE 2010 (€/año)
----------------------	---------------------------

D) GRUPO CUARTO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.890,00
OFICIAL 2. ^a DE ELABORACIÓN	1.890,00
MECÁNICO 2. ^a	1.890,00

E) GRUPO QUINTO

AYUDANTE VENDEDOR	1.825,00
AYUDANTE DE ELABORACIÓN	1.825,00
LIMPIADOR	1.825,00
PEÓN	1.825,00

E) COMÚN A TODAS CATEGORÍAS

APRENDIZ = SEGÚN EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y EL ARTICULO 3.º b DE ESTE CONVENIO.

TABLAS SALARIALES 2016

Se establecen las tablas salariales para el año 2016, que resultan de aplicar el 1% a las tablas salariales de 2015 y que se detallan a continuación.

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE 2010 (€/año)
----------------------	---------------------------

A) GRUPO PRIMERO

JEFE DE FABRICACIÓN	10.530,26
JEFE DE TALLER MECÁNICO	10.530,26
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	10.530,26
JEFE DE VENTAS	10.530,26

B) GRUPO SEGUNDO

OFICIAL ADMINISTRATIVO	9.797,97
ENCARGADO ELABORACIÓN	9.797,97
ENCARGADO MERCANTIL	9.797,97
CHOFER-REPARTIDOR	9.797,97

C) GRUPO TERCERO

VENDEDOR	9.595,00
OFICIAL 1. ^a ELABORACIÓN	9.595,00
MECÁNICO 1. ^a	9.595,00

D) GRUPO CUARTO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	9.191,10
OFICIAL 2. ^a DE ELABORACIÓN	9.191,10
MECÁNICO 2. ^a	9.191,10



GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE 2010 (€/año)
----------------------	---------------------------

E) GRUPO QUINTO

AYUDANTE VENDEDOR	8.938,85
AYUDANTE DE ELABORACIÓN	8.938,85
LIMPIADOR	8.938,85
PEÓN	8.938,85
LIMPIADOR POR HORAS	2,53- €/hora

TABLA DE LAS PAGAS EXTRAS (2016
(LA SUMA DE LAS TRES PAGAS EXTRAORDINARIAS)

GRUPOS PROFESIONALES	PAGAS EXTRA 2014 (€/año)
----------------------	--------------------------

A) GRUPO PRIMERO

JEFE DE FABRICACIÓN	2.262,40
JEFE DE TALLER MECÁNICO	2.262,40
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	2.262,40
JEFE DE VENTAS	2.262,40

B) GRUPO SEGUNDO

OFICIAL ADMINISTRATIVO	2.035,15
ENCARGADO ELABORACIÓN	2.035,15
ENCARGADO MERCANTIL	2.035,15
CHOFER-REPARTIDOR	2.035,15

C) GRUPO TERCERO

VENDEDOR	1.934,15
OFICIAL 1.ª ELABORACIÓN	1.934,15
MECÁNICO 1.ª	1.934,15

D) GRUPO CUARTO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.908,90
OFICIAL 2.ª DE ELABORACIÓN	1.908,90
MECÁNICO 2.ª	1.908,90

E) GRUPO QUINTO

AYUDANTE VENDEDOR	1.843,25
AYUDANTE DE ELABORACIÓN	1.843,25
LIMPIADOR	1.843,25
PEÓN	1.843,25

E) COMÚN A TODAS CATEGORÍAS

APRENDIZ = SEGÚN EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y EL ARTICULO 30 b DE ESTE CONVENIO.

**TABLAS SALARIALES 2017**

Se establecen las tablas salariales para el año 2017, que resultan de aplicar el 1% a las tablas salariales de 2016 y que se detallan a continuación.

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE 2010 (€/año)
A) GRUPO PRIMERO	
JEFE DE FABRICACIÓN	10.635,56
JEFE DE TALLER MECÁNICO	10.635,56
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	10.635,56
JEFE DE VENTAS	10.635,56
B) GRUPO SEGUNDO	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	9.894,97
ENCARGADO ELABORACIÓN	9.894,97
ENCARGADO MERCANTIL	9.894,97
CHOFER-REPARTIDOR	9.894,97
C) GRUPO TERCERO	
VENDEDOR	9.600,05
OFICIAL 1. ^a ELABORACIÓN	9.600,05
MECÁNICO 1. ^a	9.600,05
D) GRUPO CUARTO	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	9.282,91
OFICIAL 2. ^a DE ELABORACIÓN	9.282,91
MECÁNICO 2. ^a	9.282,91
E) GRUPO QUINTO	
AYUDANTE VENDEDOR	9.028,23
AYUDANTE DE ELABORACIÓN	9.028,23
LIMPIADOR	9.028,23
PEÓN	9.028,23
LIMPIADOR POR HORAS	2,59- €/hora

TABLA DE LAS PAGAS EXTRAS (2017)

(LA SUMA DE LAS TRES PAGAS EXTRAORDINARIAS)

GRUPOS PROFESIONALES	PAGAS EXTRA 2014 (€/año)
A) GRUPO PRIMERO	
JEFE DE FABRICACIÓN	2.285,02
JEFE DE TALLER MECÁNICO	2.285,02
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	2.285,02
JEFE DE VENTAS	2.285,02



<u>GRUPOS PROFESIONALES</u>	<u>PAGAS EXTRA 2014 (€/año)</u>
B) GRUPO SEGUNDO	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	2.055,50
ENCARGADO ELABORACIÓN	2.055,50
ENCARGADO MERCANTIL	2.055,50
CHOFER-REPARTIDOR	2.055,50
C) GRUPO TERCERO	
VENDEDOR	1.953,49
OFICIAL 1. ^a ELABORACIÓN	1.953,49
MECÁNICO 1. ^a	1.953,49
D) GRUPO CUARTO	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.927,99
OFICIAL 2. ^a DE ELABORACIÓN	1.927,99
MECÁNICO 2. ^a	1.927,99
E) GRUPO QUINTO	
AYUDANTE VENDEDOR	1.861,68
AYUDANTE DE ELABORACIÓN	1.861,68
LIMPIADOR	1.861,68
PEÓN	1.861,68
E) COMÚN A TODAS CATEGORÍAS	
APRENDIZ = SEGÚN EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y EL ARTICULO 30 b DE ESTE CONVENIO.	

17101

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Ayuntamiento de Cabañas de Polendos

EDICTO

Informada por la Comisión Especial de Cuentas, la Cuenta General de esta Mancomunidad, correspondiente el ejercicio de 2014, la cual se encuentra integrada por los Estados, Cuentas y Documentación complementaria regulado en el Capítulo 1.º y 2.º del Título IV de la Instrucción de Contabilidad (modelo básico), aprobada por Orden EHA/4040/2004, de conformidad con lo establecido en el art. 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, a partir del siguiente a la inserción de éste Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Cabañas de Polendos, a 9 de septiembre de 2015.— El Alcalde, Javier Gómez Valle.