

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

10530 Resolución de 27 de agosto de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio denominación, panaderías.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0022/2015; denominación, panaderías; código de convenio, 30001085011981; ámbito, Sector; suscrito con fecha 4/12/2014, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 27 de agosto de 2015.—El Director General, Leopoldo Navarro Quílez.

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERIAS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MURCIA 2.014 HASTA 2017

INDICE

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

- DETERMINACION DE LAS PARTES
- ART. 1 AMBITO DE APLICACIÓN (Territorial, Funcional y Personal)
- ART. 2 AMBITO TEMPORAL (Vigencia y Duración)
- ART. 3 DENUNCIA Y PRORROGA
- ART. 4 DERECHO SUPLETORIO
- ART. 5 COMPENSACION Y ABSORCION
- ART. 6 GARANTÍAS "Ad Personam" y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

CAPITULO II EMPLEO Y CONTRATACION

- ART. 7 CONTRATACION
- Contrato Ev. por Circunstancias de la Produccion
- Contrato para Obra o Servicio Determinado
- Contrato para la Formación
- Contrato en Prácticas
- Contrato de Interinidad
- Contrato a Tiempo Parcial
- Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida.
- ART. 8 FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
- ART. 9 EXTINCION DE LOS CONTRATOS DE DURAC.DETERMINADA
- ART. 10 PERIODO DE PRUEBA
- ART. 11 FORMA DEL CONTRATO Y COPIA BASICA

CAPITULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ART. 12 ESTRUCTURA PROFESIONAL (Clasificación Profesional)
- ART. 13 MOVILIDAD FUNCIONAL
- ART. 14 RENDIMIENTO

CAPITULO IV JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- ART. 15 JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS
- Jornada Laboral
- Descanso para bocadillo
- Adelantamiento de Jornada
- Descanso semanal y Fiestas
- Elaboración de pan doble
- ART. 16 VACACIONES



- ART. 17 HORAS EXTRAORDINARIAS
ART. 18 CALENDARIO LABORAL

CAPITULO V INTERRUPCIONES NO PERIODICAS DE LA PRESTACION LABORAL

- ART. 19 LICENCIAS (Permisos retribuidos)

CAPITULO VI SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ART. 20 EXCEDENCIAS

CAPITULO VII SALARIOS

- ART. 21 POLITICA SALARIAL ,RETRIBUCIONES E INCREMENTO SALARIAL

- ART. 22 CONCEPTOS y COMPLEMENTOS SALARIALES
- Salario Base
 - Antigüedad Consolidada (Plus Personal)
 - Gratificaciones Extraordinarias
 - Plus de Locomoción
 - Complemento en Especie

CAPITULO VIII PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

- ART. 23 PROMOCION PROFESIONAL y ASCENSOS
ART. 24 LA FORMACION PROFESIONAL EN LA EMPRESA
ART. 25 FORMACION CONTINUA

CAPITULO IX DERECHOS COLECTIVOS

- ART. 26 COMITE DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL
ART. 27 DERECHOS SINDICALES

CAPITULO X BENEFICIOS SOCIALES

- ART. 28 COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL A CARGO DE LA EMPRESA
ART. 29 POLIZA DE SEGURO DE VIDA
ART. 30 AYUDA PARA ESCOLARIZACION ó NO DE TRABAJ.CON HIJOS CON MINUSVALÍA
ART. 31 PREMIO DE PERMANENCIA

CAPITULO XI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- ART. 32 RECONOCIMIENTO MEDICO
ART. 33 CARNET DE MANIPULADOR DE ALIMENTOS
ART. 34 POLITICA PREVENTIVA

- ART. 35 PRINCIPIOS DE LA ACCION PREVENTIVA
ART. 36 PLANIFICACION DE LA PREVENCION
ART. 37 OTRAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO
1. EN MATERIA DE EQUIPOS DE TRABAJO
 2. DE PROPORCIONAR LOS EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUALES
 3. INFORMACION A LOS TRABAJADORES
 4. FORMACION A LOS TRABAJADORES
 5. ADOPCION DE MEDIDAS DE EMERGENCIA
 6. VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES
 7. OBLIGACIONES DOCUMENTALES
 8. RESPECTO A LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y TRABAJADORES CEDIDOS POR ETT'S
 9. CONSULTA CON LOS TRABAJADORES
- ART. 38 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
ART. 39 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
ART. 40 ORGANOS DE REPRESENTACION EN MATERIA DE PREVENCION
LOS DELEGADOS DE PREVENCION
EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
ART. 41 POLITICAS DE IGUALDAD

CAPITULO XII REGIMEN DISCIPLINARIO

- ART. 42 FALTAS Y SANCIONES

CAPITULO XIII INTERPRETACION DEL CONVENIO Y RESOLUCION DE CONFLICTOS

- ART. 43 COMISION PARITARIA
ART. 44 ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE LA REGION DE MURCIA

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. Pago de atrasos salariales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Remuneración Anual.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2.014 (a partir 1 de diciembre)

ANEXO II PLUS PERSONAL DIARIO (Antigüedad Consolidada)

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

DETERMINACION DE LAS PARTES

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de los trabajadores, los sindicatos UGT (Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios) y CCOO (federación Agroalimentaria), y en representación de las empresas del sector la Asociación de Fabricantes y Expendedores de Pan de la Región de Murcia, ostentando todas ellas la legitimación para negociar establecida en el artículo 82.2 y 3 del ET, y reconociéndose mutuamente la legitimación.

ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACION

Ambito Territorial:

El presente Convenio Colectivo extenderá su aplicación a todas las industrias de Panadería de la Región de Murcia, así como a las industrias de fabricación de colines, rosquillas, trencinas, etc.

Ambito Funcional:

El convenio colectivo afecta a todas las empresas cuya actividad sea la fabricación y/o venta de pan en la Región de Murcia, así como aquellas que se dediquen a la fabricación de colines, rosquillas, trencinas, etc.

Ambito Personal:

Este Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en las Industrias incluidas en el ámbito funcional y territorial.

ARTICULO 2.- AMBITO TEMPORAL (Vigencia y Duración)

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por La Comisión Negociadora del mismo. No obstante, los efectos económicos, serán de aplicación desde el 1 de Diciembre de 2.014

La duración será de cuatro años, es decir, desde el día 01/01/2014 hasta el 31/12/2017

ARTICULO 3.- DENUNCIA Y PRORROGA.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, salvo que alguna de las partes que lo suscriben, lo denunciara ante la otra y por el trámite procedente para su revisión, con la antelación mínima de 1 mes al momento de su vencimiento.

ARTICULO 4.- DERECHO SUPLETORIO.

En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el ACUERDO MARCO de 30 de Julio de 1998, en materia de derogación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la INDUSTRIA DE PANADERIA, publicado en el B.O.E. Nº 241 de fecha 8 de Octubre de 1.998.

ARTICULO 5.- COMPENSACION Y ABSORCION

Operará la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual son más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

A los salarios consolidados no les será de aplicación la compensación y absorción.

Para que opere la absorción y compensación, deberá hacerse en condiciones de homogeneidad (jornada, tiempo de trabajo, descansos, etc.)

ARTICULO 6.- GARANTIAS "ad personam" y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones establecidas en éste Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto ó convenio colectivo entre empresa y trabajadores ó sus representantes legales, aún cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en éste Convenio, deberán respetarse. Dichas condiciones más beneficiosas serán absorbidas por las mejoras establecidas en ésta norma, hasta donde el mismo alcance o, en su caso, en su totalidad tal y como se indica en el artículo anterior.

CAPITULO II EMPLEO Y CONTRATACION

ARTICULO 7.- CONTRATACION

➤ Contrato Eventual por circunstancias de la producción

Será de aplicación lo contenido en el artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de éstos contratos será de 6 meses dentro de un período de 12.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal (6 meses), podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los 6 meses anteriormente indicados.

➤ **Contrato de Obra o Servicio Determinado**

Se podrá concertar para realizar trabajos, tareas ó prestación de servicios que no tengan el carácter de permanente y/ó habitual en la Empresa. Los trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que se podrán realizar mediante éste contrato se determinan seguidamente:

- 1.1 Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general
- 1.2 Montaje, puesta en marcha y reparación de:
 - Maquinaria y equipos
 - Instalaciones
 - Elementos de transporte
- 1.3 Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:
 - Investigación y desarrollo
 - Nuevo producto ó servicio
 - Publicidad
 - Apertura de nuevos mercados ó zonas de distribución.
- 1.4 Implantación, modificación ó sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

➤ **Contrato para la Formación**

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio ó de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, como mínimo, del 80% y 90% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en éste convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En lo reglamentario no recogido en el presente convenio, se estará en aplicación de la legalidad vigente.

El número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior a la siguiente escala:

<u>Nº de Trabajadores</u>	<u>Nº de contratos para la FORMACION</u>
Hasta 5	1
Hasta 10	2
Hasta 25	3
Hasta 40	4
Hasta 50	5
Hasta 100	8
Hasta 250	10 ó el 8%

➤ **Contrato en Prácticas**

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario ó de formación profesional de grado medio ó superior, ó títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador/a minusválido, de acuerdo con las siguientes reglas:

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma ó distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.
- El período de prueba no podrá ser superior a 1 mes.
- La retribución del trabajador será, como mínimo, del 75% y 85% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en éste Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo ó equivalente puesto de trabajo.
- 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 efecto de antigüedad en la empresa.

➤ **Contrato de Interinidad**

Este contrato tiene como objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Su duración será mientras subsista la reincorporación del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

➤ **Contrato a tiempo parcial**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes ó al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico ó similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido ó por duración determinada.

El contrato a tiempo parcial, se entenderá celebrado por tiempo indefinido, cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Deberá figurar en el contrato de trabajo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes ó al año contratadas y su distribución.

En lo no previsto en éste artículo, será de aplicación lo indicado en el artículo 12 del E.T.

➤ **Contrato para el fomento de la contratación indefinida**

Será de aplicación lo dispuesto en la ley 12/2001, de 9 de Julio, BOE 10-VII-2001, Disposición Adicional Primera.

ARTICULO 8.- FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Con el fin de potenciar una mayor estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por éste Convenio, deberán contar en su plantilla de obrador (entendiéndose por tal, la compuesta por

trabajadores cuya categoría profesional sea la de Oficial de pala y oficial de mesa), con el 50% de trabajadores en la condición de fijos (con contrato indefinido.)

ARTICULO 9.- EXTINCION DE LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.

El/la trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización de éste, tendrá derecho a percibir una indemnización económica de 12 días de salario (incluidos todos los conceptos y complementos retributivos del Convenio) por cada año de servicio, ó la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año. Se respetará, en todo caso, lo previsto en el Real Decreto 10/2010 de 16 de junio (Reforma Laboral de 2010), donde se especifica **la indemnización por finalización de contrato temporal**, establecida en el artículo 49.1.c).

Se excluyen de ésta indemnización los contratos de interinidad, de inserción y formativos.

ARTICULO 10.- PERIODO DE PRUEBA.

El período de prueba de cualquier trabajador no podrá exceder de lo señalado en la siguiente escala:

Personal administrativo: 1 mes.
Personal de Elaboración: 1 mes.
Personal mercantil: 1 mes.

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

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados desde el primer día del contrato del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo, salvo pacto en contrario.

ARTICULO 11.- FORMA DEL CONTRATO Y COPIA BASICA.

Las empresas entregará al trabajador una copia del contrato o finiquito, antes de su firma, para consultar o examinar.

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores, Copia Basica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a

excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

CAPITULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 12.- ESTRUCTURA PROFESIONAL (Clasificación Profesional)

Esta estructura profesional, pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de las aptitudes profesionales, titulaciones y criterios generales de la prestación laboral.

Los Grupos y Categorías profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realice en uno de los siguientes Grupos Profesionales:

- A) Personal ADMINISTRATIVO
- B) Personal DE ELABORACION
- C) Personal MERCANTIL

En el Personal Administrativo (Grupo A), las siguientes categorías profesionales:

Oficial Administrativo/a
Auxiliar administrativo.

En el Personal de Elaboración (Grupo B), las siguientes:

Oficial de Pala
Oficial de Mesa
Aprendiz de 2º año
Aprendiz de 1º año
Auxiliar de inicio en la actividad.

En el Personal Mercantil (Grupo C), las siguientes categorías:

Dependiente/a-vendedor/a
Conductor/a-Repartidor/a
Aprendiz de 2º año
Aprendiz de 1º año

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Personal Administrativo(Grupo A)

Oficial Administrativo

Es el empleado/a que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar administrativo.

Es el trabajador/a que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En ésta categoría se integran las telefonistas y mecanógrafos/as. Manejo de programas ofimáticos a nivel básico, tales como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc.

Personal de Elaboración (Grupo B)

Oficial de Pala

Es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos inherentes a la cocción de las distintas piezas, comenzando por la puesta a punto del horno para el horneamiento del pan, la realización de éste y cuidado de los útiles y maquinaria de la labor hornera.

En las panaderías donde por razones de escasa producción (no se superen los 115 kg/día), haya un solo operario, éste deberá realizar todas las funciones del ciclo completo de fabricación de pan; en tal caso, su categoría será la de Oficial de Pala.

También es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de la levadura, cuidando así mismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen ayudantes o auxiliares en formación, bajo su vigilancia.

Oficial de Mesa

Es el trabajador cuya función primordial consiste en el heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas, así como la división cuando se utilicen ó no procedimientos mecánicos de división.

Tambien tendrá esta categoría aquel trabajador que tiene acreditada su suficiencia, habiendo cumplido, como mínimo, dos años de auxiliar en formación en las industrias, teniendo como cometido el auxiliar, indistintamente al oficial de pala, colaborando igualmente en labores de confección de piezas.

Aprendiz 1º y 2º año

Es el empleado/a, mayor de 16 años y menor de 21, sujeto a la empresa por un contrato de formación y cuya función principal es la adquisición de formación, tanto teórica como práctica, para el desempeño adecuado de un oficio ó de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación dentro del personal de elaboración.

Colaborará en las tareas básicas con el personal de elaboración. En los momentos en que sus cometidos propios lo permitan, ayudarán a los operarios encargados de los otros procesos de fabricación y colaborarán en el aseo general de la panadería.

En el caso que el aprendiz sea contratado en formación, percibirá el salario en proporción a la jornada de trabajo efectiva.

Como máximo, el período de aprendizaje durará dos años.

Auxiliar de inicio de actividad

Es el trabajador, que bajo un primer contrato, y sin acreditación de suficiencia en sus trabajos, se encarga de tareas sencillas dentro de la sección de elaboración, bajo la dependencia de otros operarios, tales como oficial de pala o de mesa.

Esta nueva categoría de Auxiliar de inicio de actividad tendrá las siguientes limitaciones:

La prestación de servicios continuos o alternos no superará los 8 meses. Si los superase pasará a tener superior categoría, esto es, oficial de mesa. Las empresas, en función del número de trabajadores podrán realizar uno o más contratos de este tipo, según el escalado siguiente:

Empresas de 1 a 10 trabajadores.....	1 contrato máximo
Empresas de 11 a 20 trabajadores.....	2 contratos máximo
Empresas de 21 a 50 trabajadores.....	El 10% de contratos máximo según plantilla
Empresas con mas de 50 trabajadores.....	No se podrá hacer uso de este tipo de contratación.

El salario mensual durante el año de 2014 será de 870 euros. Dicho salario incluye el prorrateo de las pagas extraordinarias. Para los siguientes años se aplicarán los incrementos salariales establecidos en el presente convenio colectivo.

Personal Mercantil (Grupo C)

Dependiente/a-Vendedor/a

Es el trabajador/a que efectúa la venta del pan que se expende en los despachos, cuidando de conservar éstos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado e higiene y presentación. Atenderá a todas las funciones derivadas de su misión.

Conductor/a-Repartidor/a

Es el trabajador/a, que con el permiso de conducción adecuado, realiza las tareas de reparto y gestión de cobro entre los centros de producción, y los de venta y reparto a domicilio. Cuidará de la higiene y conservación del vehículo a su cargo.

Aprendiz 1º y 2º año

Es el empleado/a, mayor de 16 años y menor de 21, sujeto a la empresa por un contrato de formación y cuya función principal es la adquisición de formación, tanto teórica como práctica, para el desempeño adecuado de un oficio ó de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación dentro del personal mercantil.

Colaborará en las tareas básicas con el personal mercantil. Deberá colaborar especialmente en el cuidado del aseo general y orden de las dependencias de atención al público.

En el caso que el aprendiz sea contratado en formación, percibirá el salario en proporción a la jornada de trabajo efectiva.

Como máximo, el período de aprendizaje durará dos años.

ARTICULO 13.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional ó categoría equivalente, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias ó imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar ésta situación a los Representantes de los Trabajadores en la empresa.

Cuando el trabajador/a realice funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes por un período superior a 6 meses durante 10 meses ó a 8 meses durante 18 meses , el trabajador podrá reclamar el ascenso sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente a partir del momento en que se realicen dichas funciones.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio

de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en todo caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en éste artículo, requerirá el acuerdo de las partes ó, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.)

ARTICULO 14.- RENDIMIENTO

Las empresas podrán fijar la jornada salarial en función de rendimiento por kilos de harina, tal y como se establece en este artículo, o bien por horas de trabajo, tal y como se recoge salarialmente para cada categoría.

El rendimiento fijado en kilos lo será a razón de 115 kilos de harina por trabajador y día, con las modificaciones, en más o en menos, que reglamentariamente puedan determinarse en el futuro. Dicho rendimiento se establece siempre y cuando no se sobrepase la jornada máxima diaria, y semanal de 40 horas.

Para las empresas que fijen el rendimiento en los 115 kg. por trabajador y día, se verán obligadas a considerar como prolongación de jornada extraordinaria el trabajo que sobrepase la jornada ordinaria, y la empresa abonará hasta un máximo de una hora más de la jornada al precio de hora complementaria, y las siguientes, de necesitarse, a precio hora extraordinaria. Esta situación respetará en todo caso lo dispuesto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre el máximo anual de 80 horas extraordinarias.

Para que éste rendimiento sea exigible, las empresas tendrán la siguiente maquinaria: Amasadora, Divisora semi-automática, Formadora de barras, Horno giratorio de cocción continua de tres metros y medio de diámetro como mínimo ó su equivalencia en superficie de cocción.

CAPITULO IV JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

ARTICULO 15.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Jornada Laboral:

La jornada laboral ordinaria, comenzará a las 4 horas de la madrugada y terminará a las 10 horas y 40 minutos. Se podrá comenzar el trabajo después de las 4 horas siendo igualmente la duración efectiva de la jornada diaria de 6 horas y 40 minutos.

La jornada ordinaria anual máxima, será de 1.798 horas de trabajo efectivo durante toda la vigencia del Convenio.

Para el personal administrativo y mercantil, la jornada laboral estará a lo ya regulado en cada empresa, respetando en cualquier caso lo establecido en este convenio en cuanto a descansos, jornada y complementos, pudiendo modificarse por acuerdo entre las partes.

La empresa y el trabajador ya sean del grupo profesional de elaboración, mercantil o administración, previo acuerdo entre ambos y redactado por escrito, podrán pactar los días de la semana en la que se prestará el servicio. Si se pacta que se trabaje en festivo o domingo, se abonará el salario correspondiente a un día y medio, siempre respetando los descansos legalmente establecidos.

Descanso para bocadillo

La jornada diaria se realizará de forma continuada e ininterrumpida. Durante dicha jornada el trabajador podrá tomar el bocadillo, de tal forma que no se interrumpa el proceso productivo.

Adelantamiento de Jornada:

Respetando las disposiciones vigentes en la materia, los trabajadores afectados por este Convenio se comprometen a alterar el horario de entrada al trabajo, a requerimiento de la empresa, en un máximo de cuatro horas, con excepción de las alteraciones producidas por fuerza mayor, corte de fluido eléctrico, etc.

Como compensación al establecimiento de dicho horario, las empresas que adelanten la entrada al trabajo antes de las cuatro de la mañana, abonarán a los trabajadores de obrador afectados, además de su salario base y demás conceptos y complementos salariales indicados en el presente Convenio Colectivo y antigüedad consolidada, si procede; la cantidad de (año 2.014):

- 5,42 € por adelantar la jornada antes de las 4 de la madrugada.
- 6,94 € por adelantar la jornada antes de las 2 de la madrugada.

En los días de pan doble, se podrá entrar a trabajar antes de las 12 de la noche (desde las 22 horas de la noche), en cuyo caso la compensación económica será de 7,73 € por tal adelantamiento.

Estas cantidades serán de obligada cotización a la Seguridad Social, y se abonarán a todos los trabajadores que adelanten la jornada.

Los importes indicados por adelantamiento de jornada, serán motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

Descanso Semanal y Fiestas:

Los trabajadores del grupo profesional B (Personal de Elaboración), disfrutarán obligatoriamente del descanso semanal de día y medio ininterrumpidamente establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, entre las 14 horas del sábado y las 2 horas del lunes.

No se podrá realizar, bajo ningún concepto, labor alguna durante el período de descanso semanal obligatorio establecido en el párrafo anterior.

El disfrute de los días festivos se iniciará a las 14 horas del día anterior al festivo en cuestión, finalizando a las 2 horas del día posterior al mismo.

El resto del personal disfrutará del descanso semanal el día completo del domingo y la tarde del sábado o mañana del lunes.

En las empresas que el sábado o vísperas de festivo se trabaje de forma normal, se descansará el domingo o festivo, en su caso.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6 del Real Decreto 1.561/95 de 21 de Septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, se prohíbe la adopción de acuerdos en materia de descanso semanal que sean diferentes a lo dispuesto en este artículo en ámbitos de aplicación inferiores al del presente Convenio Colectivo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vengán observando en las empresas, en materia de jornada laboral, así como los descansos mínimos establecidos; y los acuerdos pactados entre empresario y trabajador sobre jornada semanal y descansos, que se han de reflejar por escrito.

Elaboración de Pan Doble:

Las industrias incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán elaborar pan doble en sus variantes de pan común y panes especiales las vísperas de todas las festividades del calendario laboral oficial publicado en el BORM, que se corresponda con las doce fiestas nacionales más las dos locales.

También, podrán elaborar pan doble, en sus variantes de pan común y panes especiales, todos los sábados del año, hasta las 14 horas.

En caso de que el sábado o lunes siguiente sea día festivo, se trabajará y se expenderá el pan doble el sábado, como si de una semana normal se tratara, con la única excepción de las siguientes fiestas: Navidad (25 de Diciembre), Año Nuevo (1 de Enero), Reyes (6 de Enero) y el Primero de Mayo.



La elaboración de pan doble tendrá un tope máximo de 180 kilos de harina por trabajador y día. No se considerará trabajo extraordinario por ser traslación del cupo correspondiente al día siguiente, salvo que no se elabore pan doble; en éste caso se abonará al trabajador/a como horas extraordinarias el exceso de 6 y 40 minutos de jornada diaria establecida en éste Convenio.

Como Compensación al mayor esfuerzo que supone la elaboración de pan doble en los días señalados en el presente artículo, las empresas que elaboren pan doble, abonarán a los trabajadores del grupo profesional B (Personal de Elaboración) un **plus semanal**. A dicha cantidad habrá que incrementarle la cantidad correspondiente a la antigüedad consolidada o plus personal que tenga cada trabajador reconocido en su nómina. El trabajador/a podrá optar por cobrar el citado plus o bien con el disfrute de un día adicional de descanso, en cuyo caso no procederá, lógicamente, la compensación económica.

COMPESACION ECONOMICA POR PAN DOBLE

CATEGORIA PROFESIONAL	Año 2.014 (Provisional)
<u>Oficial de pala</u>	43,30 €
<u>Oficial de mesa</u>	41,43 €

Los importes indicados en la tabla adjunta, serán motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

Estas cantidades serán cotizables a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 16.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de 31 días naturales. Por tal concepto percibirán 31 días de Salario Base y Plus personal de antigüedad, quien lo tuviere.

Para el período de vacaciones se abonará, asimismo, una bolsa de vacaciones consistente en la cantidad de **65,92 €** para el año 2014.

El importe de la bolsa de vacaciones, será motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

El turno de vacaciones se establecerá entre los delegados de personal, y si no los hubiera entre los trabajadores y la dirección de la empresa, atendiendo a las necesidades de producción fijadas por ésta última.

En cualquier caso, del total de treinta y un días naturales, dieciseis al menos serán

ininterrumpidos, comenzando cada período de vacaciones en día laborable. En las localidades en las que ello sea posible, al menos dieciseis días se disfrutarán entre los días 15 de Junio y 15 de Septiembre.

En el caso de que algún trabajador/a esté en situación de I.T., antes del disfrute de sus vacaciones correspondientes, éstas se guardarán para su disfrute hasta que el trabajador tenga la correspondiente alta médica para trabajar. Se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural al que correspondan, y siempre que no hayan transcurrido mas de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el supuesto de que no se llegue al año de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a los días cotizados.

Las vacaciones por situaciones de Incapacidad Temporal recogidas en el Estatuto de los trabajadores por contingencias derivadas de embarazo, parto o lactancia natural, o con periodo de suspensión de contrato previsto en el artículo 48 del ET se disfrutarán una vez finalice la misma, sin límite temporal para ello.

ARTÍCULO 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas representaciones convienen en reconocer la necesidad de reducir al máximo posible la realización de horas extraordinarias. En todo caso su realización será voluntaria y el número de horas extras que se pudieran trabajar, estará dentro del límite máximo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual de aplicación a éste convenio.

Las empresas abonarán al trabajador las horas trabajadas como horas extraordinarias, según la categoría profesional y, como mínimo, en la cuantía que se indica a continuación, con arreglo al resultado de la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario base año + pagas extraordinarias}}{1.798 \text{ horas /año}} \times 1,5$$

GRUPO y CATEG.PROFESIONAL	PRECIO DE LA H.EXTRA año 2014
Personal Administrativo	
Auxiliar Administrativo	10.20 €
Personal Elaboración	
Oficial de Pala	10,97 €
Oficial de Mesa	10.50 €
Auxiliar de inicio	8.71 €
Personal Mercantil	
Dependiente/a-Vendedor/a	9.73 €

Conductor/a-Repardidor/a	10.03 €

Los importes indicados de los precios de las HORAS EXTRA, serán motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

Igualmente, se podrán sustituir dichas horas trabajadas por descanso compensatorio a razón de 2 x 1, es decir, una hora extra trabajada, equivale a dos horas de descanso compensatorio. El descanso compensatorio deberá disfrutarse durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Los trabajadores elegirán si optan por cobrar dichas horas o disfrutarlas por descanso compensatorio en los términos indicados en el párrafo anterior.

En todo caso el disfrute de las horas extras compensadas en descanso, se realizara en dias laborables por periodos completos y a elección del trabajador previo aviso mínimo de 48 horas a la Empresa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a la entrada en vigor de éste Convenio vengán disfrutando los trabajadores en virtud de los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto ó convenio colectivo entre empresa y trabajadores ó sus representantes legales, aún cuando tengan una implantación individualizada, los cuales impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en éste Convenio en materia de Horas Extras, los cuales deberán respetarse en su integridad.

ARTÍCULO 18.- CALENDIARIO LABORAL

Anualmente se elaborará por la empresa el Calendario Laboral, que reflejará el horario, la distribución anual de los días de trabajo, descansos entre jornadas, descanso semanal, los festivos no recuperables y otros días inabiles, así como las vacaciones. Copia del mismo será entregado a los Representantes de los Trabajadores. Será expuesto por la Empresa en el tablón de anuncios para conocimiento del personal en el mes de Enero de cada año.

Para la determinación del calendario laboral, se tendrá en cuenta el total de horas ordinarias de trabajo al año, de manera que la distribución anual no supere el máximo pactado.

Se deberá exponer un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán 15 al año. Doce días serán de fiesta nacional y regional, dos días de fiesta local y un día (15 de Mayo) correspondiendo con la fiesta de San Honorato (patrón de la Panadería)

Cualquier modificación que se pretenda llevar a cabo durante la vigencia del calendario elaborado, éste tendrá que ser acordado entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores, y de no existir éstos, por los propios trabajadores. Caso de no existir acuerdo, se

nombrará un árbitro que decidirá, una vez estudiados los preceptivos informes de cada una de las partes y adoptará una decisión que tendrá carácter vinculante para las partes.

CAPITULO V INTERRUPCIONES NO PERIODICAS DE LA PRESTACION LABORAL.

ARTÍCULO 19.- LICENCIAS (Permisos retribuidos)

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio
- b) Tres días naturales, en los casos de nacimiento de hijo y enfermedad ó por el fallecimiento, accidente ó enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si el desplazamiento fuese de más de 200 Kms., el permiso será de cinco días. Los parientes comprendidos en éste supuesto, son tanto los del propio trabajador (por consanguinidad) como los de su cónyuge (por afinidad): hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos.
- c) Para traslado de domicilio, 1 día.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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 veinte por ciento de las horas laborales en un período de seis meses, el trabajador afectado, por decisión de la empresa, podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba indemnización, ésta se descontará del importe 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) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo para tal fin, que podrá optar por dividir en dos períodos.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad, hasta tanto el/la lactante alcance la edad de 9 meses.

La trabajadora podrá optar por incrementar al periodo de descanso por maternidad la hora por lactancia a que tiene derecho, hasta que el lactante alcance la edad de 9 meses. Por lo tanto el periodo de descanso por maternidad se podrá ampliar en 31 naturales días retribuidos por las empresas.

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

Igualmente, y en todo caso, habrá de observarse en materia de protección a la maternidad lo siguiente:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Párrafo 1.º del número 2 del artículo 26 redactado por el apartado dos de la disposición adicional duodécima de la L.O. 3/2007, de 22 de

marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo). Vigencia: 24 marzo 2007

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora

podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico ó sensorial que no desempeñe otra 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 aquella.

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.

- h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica del trabajador/a, sea o no de la Seguridad Social, con justificación documental. Éste permiso retribuido se podrá disfrutar, como máximo dos veces al año.
- i) El trabajador/a tendrá derecho a dos días retribuidos al año por intervención de cirugía menor que no requiera hospitalización. El pago se efectuará por la empresa siempre y cuando el trabajador/a lo justifique mediante parte facultativo.

CAPITULO VI SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, como por ejemplo, los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años, teniendo el trabajador/a excedente el derecho al reintegro automático una vez que expire la excedencia voluntaria o cuando la suspenda el trabajador/a si no han transcurrido 6 meses, desde el inicio de disfrute de la misma.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria a que se refiere este apartado 2.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Igualmente tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, discapacidad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a partir del tercer año de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categorías equivalentes.

CAPITULO VII SALARIOS

ARTÍCULO 21.- POLITICA SALARIAL, RETRIBUCIONES E INCREMENTO SALARIAL.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas salariales de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

El personal afectado por este convenio percibirá el salario reflejado en la tabla anexa al mismo, de acuerdo con su categoría profesional.

El **incremento salarial** a aplicar lo será sobre los salarios definitivos del año 2009, que se obtienen de incrementar un 0'7% los del año 2008.

Año 2.014: incremento del 0'8% sobre salarios definitivos del año 2009.
Año 2.015: IPC real del año 2014.
Año 2.016: IPC real del año 2015.
Año 2017: IPC real del año 2016.

Los salarios del 2014 entran a tener vigencia a fecha 1 de diciembre de 2014.

Los salarios resultantes de los IPC de cada uno de los años siguientes se harán en valor positivo del IPC, no considerándose IPC negativo para revisiones salariales, en cuyo caso los salarios se mantendrían sin incremento ni decremento alguno.

Durante el mes de enero de cada año se reunirá la comisión negociadora para la revisión y adecuación salarial correspondiente.

ARTÍCULO 22.- CONCEPTOS y COMPLEMENTOS SALARIALES.

Salario Base

El salario base del personal afectado por éste Convenio Colectivo, es el que se determina en la tabla salarial anexa (Anexo I) al presente, quedando establecido así para las diversas categorías profesionales.

Antigüedad Consolidada

A partir del 1 de Enero de 1.996 no se devengará el complemento salarial que por el concepto antigüedad se venía obteniendo por el trabajador. No obstante, los trabajadores que en dicho momento estuvieran en trance de adquisición del primer bienio de antigüedad a que se refería en el anterior Convenio lo consolidarán y les será reconocido y abonado a su vencimiento, a partir de cuyo momento y al igual que al resto de los trabajadores no se devengará, y se aplicará lo previsto en el párrafo siguiente.

A partir del 1 de Enero de 1996, la cantidad que cada trabajador hubiera venido percibiendo por el concepto de antigüedad será consolidada por los mismos, pasando a denominarse desde entonces PLUS PERSONAL, y apareciendo como tal en su recibo de salarios, quedando desde entonces como un nuevo concepto retributivo.

Éste complemento Personal de Antigüedad no será absorbible ni compensable y como tal, estará sujeto al porcentaje de incremento pactado en el presente Convenio Colectivo para el salario base.

Las cuantías del plus personal por categorías profesionales se recogen en el anexo II del presente convenio.

Gratificaciones Extraordinarias

Por el concepto retributivo gratificaciones extraordinarias, la empresa abonará a los trabajadores tres pagas mensuales de treinta días de salario base más antigüedad (Plus Personal), en su caso, que se harán efectivas una el día 15 de Mayo, víspera de San Honorato (patrón de la Panadería), día éste que será festivo y no se trabajará; otra el 15 de Julio, y la tercera el 20 de Diciembre.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Las empresas podrán optar por el abono de dichas gratificaciones extraordinarias prorrateándolas e ingresándolas mes a mes, con el salario en curso, o bien como pagas íntegras en las fechas anteriormente indicadas.

Plus de Locomoción

Se establece en concepto de plus de locomoción la cantidad de 1,85 € por día efectivamente trabajado. Dicha cantidad cotizará a la Seguridad Social.

El importe indicado, será motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

Complemento en Especie

Cada trabajador tendrá derecho a un kilo de pan diario. El trabajador podrá ser compensado por el empresario con el valor económico de mercado/coste de un kilo de pan común. Durante la situación de I.Temporal, cualquiera que sea su causa, también se percibirá dicho

complemento. El trabajador/a podrá optar por consumir ó por cobrar dicho complemento en el caso de que la situación de incapacidad temporal haya sido a consecuencia de accidente de trabajo.

CAPITULO VIII PROMOCIÓN y FORMACION PROFESIONAL

ARTÍCULO 23.- PROMOCION PROFESIONAL y ASCENSOS.

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en aquella trabajadores capacitados para cubrirlos una vez realizada la prueba de "concurso-oposición".

La Empresa publicará en los tabloneros de anuncios las normas a las que habrá de ajustarse el concurso-oposición mediante convocatoria de la que se entregará con antelación suficiente copia a la Representación de los Trabajadores ó en su defecto a los trabajadores y en la que constarán los aspectos siguientes:

- a) Denominación y descripción resumida de las funciones del puesto de trabajo.
- b) Categoría del puesto de trabajo.
- c) Aptitudes psico-físicas exigidas por el puesto
- d) Formación y Experiencia mínimas requeridas.
- e) En su caso, programa de materias sobre las que habrían de versar las pruebas técnicas y prácticas.
- f) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes.
- g) Lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas y composición del tribunal calificador.

Las pruebas, mediante el concurso-oposición, serán realizadas por la Empresa y recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con el puesto de trabajo a desarrollar dentro de cada categoría.

La Empresa puntuará a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen o prueba a computar los puntos adjudicativos. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad.

Los Representantes de los Trabajadores, ó en su defecto, los trabajadores que hayan realizado las pruebas, tendrán derecho a recibir una copia de las pruebas realizadas.

El proceso estará ultimado en un plazo no superior a los dos meses contados desde la fecha de inicio de las pruebas

ARTÍCULO 24.- LA FORMACION PROFESIONAL EN LA EMPRESA.

El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 25.- FORMACION CONTINUA

Las partes firmantes del presente convenio consideran primordial que la formación continua en las empresas se convierta en un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Por ello, las partes se comprometen durante la vigencia del presente convenio a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en las empresas.

Se creará una Comisión Paritaria Sectorial de Formación, la cual gestionará la formación de manera que se imparta con criterios que garanticen el beneficio propio de la formación frente al beneficio económico.

Dicha Comisión se encargará de evaluar en cada caso las necesidades formativas de todos los colectivos de trabajadores y en especial los colectivos con menores índices de formación como pueden serlo los trabajadores no cualificados, de tal manera que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la formación continua específica para cada una de las labores que desempeña, facilitando de ese modo la promoción profesional y personal del trabajador.

CAPITULO IX DERECHOS COLECTIVOS

Son los reconocidos en el título II del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 26.- COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

El comité de empresa y/o Los delegados de personal, dispondrán del correspondiente tablero de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc. por parte de los miembros del comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Los miembros de comité de empresa y/o delegados de personal de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre sí las horas sindicales que legalmente les correspondan.

Para que dicha acumulacion sea efectiva, sera necesario comunicarlo a la empresa con una antelacion minima de cuatro dias al final del mes.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes competencias:

- Recibir la copia basica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepcion de los contratos de relacion laboral especial de alta direccion sobre los que se establece el deber de notificacion). Igualmente recibir la notificacion de las prorrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez dias siguientes a que tuvieran lugar.
- Ser informados por la empresa de la iniciacion de un expediente de regulacion de empleo.
- Asesorar a los trabajadores cuando asi lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.
- Intervenir en la negociacion colectiva cuando sean nombrados miembros de la comision negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.
- Ser informados de las medidas adoptadas en materia medioambiental.
- Disponer de credito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:
 1. Podran utilizarlas mediante previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino al finalizar el disfrute de las horas sindicales.
 2. Utilizarlas, no solo en dialogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestion encomendadas por el sindicato que representa.
 3. Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se consideraran a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones con la empresa, no computaran como utilizacion a efectos de la suma total del credito horario, computandose a todos los efectos de la suma total del credito horario, computandose a todos los efectos como trabajo efectivo.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecucion por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:
 1. Reestructuracion de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 2. Reducciones de jornada, asi como traslado total o parcial de las instalaciones y de trabajos considerados como habituales en la empresa a otros centros de trabajo ajenos o no a esta.
 3. Planes de formacion profesional y continua de la empresa.
 4. Importacion o revision de sistemas de organización y control del trabajo.
 5. Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoracion de puestos de trabajo.
- Emitir informe cuando la fusion, absorcion o modificacion del "status" juridico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, asi como de los documentos relativos a la terminacion de la relacion laboral.
- Recibir informacion escrita, que sera facilitada TRIMESTRALMENTE, al menos, sobre:

1. La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
 2. La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.
 3. La evolución probable del empleo en la empresa.
 4. Previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial fijos discontinuos.
 5. Las estadísticas sobre el índice del absentismo y sus causas.
 6. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
 7. Los índices de siniestralidad y sus causas.
 8. Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- Recibir información escrita, que será facilitada MENSUALMENTE, sobre:
 1. Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.
 2. Las horas nocturnas realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.
 3. Los boletines de cotización a la seguridad social (TC/1 y TC/2).
 - Recibir información escrita, que será facilitada ANUALMENTE, al menos, sobre:
 1. El balance, la cuenta de resultados, y la memoria económica y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

ARTICULO 27 DERECHOS SINDICALES

Los sindicatos podrán remitir información a los trabajadores de la empresa, con el fin de que ésta sea distribuida y en todo caso, sin que el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo y previa comunicación al empresario.

A petición razonada de los Delegados de Personal ó Comité de Empresa, ó en su caso de la mayoría simple de los trabajadores, La Empresa podrá otorgar un tiempo de hasta 3 horas retribuidas anuales para celebrar reuniones de carácter sindical.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical.

CAPITULO X BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 28.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL A CARGO DE LA

EMPRESA

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común ó accidente no laboral, percibirán desde el décimo (10) día, contado a partir del inicio de aquella situación y hasta el nonagésimo (90) día, inclusive, un complemento a cargo de la empresa consistente en el abono del porcentaje que no hiciere efectivo la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación correspondiente. Este beneficio, a causa de enfermedad común ó accidente no laboral, se percibirá como máximo dos veces al año.

En el caso de accidente laboral ó enfermedad profesional, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.

ARTICULO 29.- POLIZA DE SEGURO DE VIDA

Se establece el pago de la cantidad anual durante la vigencia del presente convenio de **26.10 €** a cada trabajador para el año 2014, con destino a la suscripción por él de una póliza de seguro de vida. El pago se efectuará previa entrega de fotocopia de la póliza y del recibo anual, y se abonará junto al salario del mes siguiente al de la entrega de la mencionada fotocopia. En los contratos de duración inferior a un año, se abonará la parte proporcional.

El importe indicado para el año 2014, será motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para el resto de años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

ARTICULO 30.- AYUDA PARA LA ESCOLARIZACIÓN Ó NO DE TRABAJADORES CON HIJOS CON MINUSVALÍA.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que tengan a su cargo hijos con discapacidad física, psíquica ó sensorial, percibirán en concepto de ayuda para escolarización de éstos, la cantidad de **100 €**, al año. Igualmente tendrán el mismo derecho en el caso de que se acredite una minusvalía igual ó superior al 50% con independencia de la escolarización ó no. A tal fin deberá acreditarse la condición de minusvalía con el correspondiente certificado expedido por el INSS o el ISSORM

ARTICULO 31.- PREMIO DE PERMANENCIA

Los/as trabajadores/as afectados por éste Convenio, cobrarán una paga de permanencia a los 20 años de trabajo ó mas en la misma empresa, y otra paga a los 30 años ó mas de permanencia. Para el año 2014 la cuantía del premio será de de **385.73 Euros** y **527.34 Euros** respectivamente.

Estas cantidades se verán incrementadas para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

CAPITULO XI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTICULO 32.- RECONOCIMIENTO MEDICO

Las empresas adoptarán las medias necesarias para que se realice un reconocimiento médico anual a sus trabajadores.

Este reconocimiento médico será realizado por el Servicio de Prevención de la empresa o sistema de gestión por el que se haya optado por parte de las empresas. Dando las empresas traslado al trabajador del informe que se les suministre.

ARTICULO 33.- FORMACION CONTINUA EN MANIPULACION DE ALIMENTOS

El personal sujeto al presente Convenio, deberá recibir la formación necesaria para la manipulación de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo.

El tiempo empleado en la formación para la obtención de dicho carné será computado como tiempo efectivo de trabajo.

También se estará a lo dispuesto en el RD 202/2000, 11 de Febrero y demás disposiciones que se establezcan en el futuro.

ARTICULO 34.- POLITICA PREVENTIVA

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Dicha ley obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención por un lado y la Empresa de otro. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas

necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

En consecuencia se creará una Comisión de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación del sector en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas ó como mínimo una vez cada semestre.

ARTICULO 35.- PRINCIPIOS DE LA ACCION PREVENTIVA

1. Normativa aplicable:

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

2. Principios Generales:

La Evaluación Inicial de Riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

1. Las condiciones de seguridad
2. El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física)
3. Los contaminantes químicos y biológicos
4. La carga de trabajo física y mental y
5. La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc)

La Empresa estará obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

1. PREVENIR los riesgos laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios:
 - a) Evitar los riesgos
 - b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - c) Combatir los riesgos en su origen.

- d) Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- g) Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. EVALUAR los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

- a) Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.

Tener en cuenta que la EVALUACION INICIAL DE RIESGOS, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

- b) La actualización de la evaluación inicial de riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- c) La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La EVALUACION INICIAL DE RIESGOS es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Ésta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

3. INTEGRAR las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

ARTICULO 36.- PLANIFICACION DE LA PREVENCION

Como resultado de la Evaluación Inicial de Riesgos, se establecerá la estructura de un Plan de Prevención para la empresa, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

1. El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.
2. La definición de Objetivos Generales y Específicos
3. Los programas de actuación en función de los riesgos detectados
4. El plan de formación para el Sector
5. La asignación de medios materiales y humanos

6. La asignación de tareas
7. Los programas de Seguimiento y la evaluación final.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los Planes Preventivos sujetos a éste acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

Con tal fin se acuerda lo siguiente:

- ✓ Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los Delegados de Prevención y Delegados de Personal.
- ✓ En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del RD 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que éste se preste, incluidos todos los niveles de la empresa.
- ✓ La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.
- ✓ Se establece así que la Seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.
- ✓ Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de Seguridad y Salud en dicho área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores que dependan de él, y de controlar su cumplimiento.

ARTICULO 37.- OTRAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

1. Obligaciones del empresario en materia de equipos de trabajo:

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Los empresarios deben asegurarse de que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores que los utilicen.

2. Obligaciones del empresario de proporcionar los equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su

seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. (ejemplos, cascos para la protección de la cabeza, protectores auditivos, cinturones de seguridad contra el riesgo de caída, etc.)

Deberán utilizarse cuando los riesgos No se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante la adecuada organización del trabajo.

3. Obligaciones del empresario hacia la información a los trabajadores:

Los empresarios están obligados a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, toda la información necesaria en relación con :

1. Los riesgos existentes
2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

4. Obligaciones del empresario en dar formación a los trabajadores:

Los empresarios deben garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Ésta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo.

5. Obligaciones del empresario en la adopción de medidas de emergencia:

Los empresario están obligados a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica éstas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

6. Obligaciones del empresario en la vigilancia de la salud de los trabajadores:

Los empresarios están obligados a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de RECONOCIMIENTOS MEDICOS o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

7. Obligaciones de los empresarios documentales:

Los empresarios están obligados a elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos
2. Medidas y material de protección y prevención
3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.
5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones (además de notificación de los mismos).

8. Obligaciones del empresario respecto a los trabajadores temporales y trabajadores cedidos por ETT's:

Los empresarios están obligados, respecto a dichos trabajadores, a garantizar el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que a los restantes trabajadores de la empresa.

En cuanto a las obligaciones de las ETT's y las empresas usuarias (donde los trabajadores cedidos prestan sus servicios) se pueden sistematizar en las siguientes:

- La ETT está obligada a facilitar información a los trabajadores con carácter previo al inicio de la actividad, acerca de los riesgos a que pueden estar expuestos, cualificaciones requeridas y medidas de prevención. Además deberá vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores.
- La empresa Usuaria es responsable de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y de las condiciones de ejecución del trabajo.
- Asimismo, la empresa usuaria está obligada a informar a sus delegados de prevención o Servicios de Prevención, así como a los representantes de sus trabajadores, de la incorporación de los empleados cedidos por la ETT.

9. Obligaciones del empresario hacia la consulta a los trabajadores:

El empresario tiene el deber de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías (cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud)
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de información a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores mismos, así como en materia de documentación ante la Autoridad Laboral.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la

salud de los trabajadores.

ARTICULO 38.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En particular, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y específicamente a los siguientes:

1. Derechos de información, consulta y participación, en relación con los riesgos derivados de la seguridad y salud en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención y la adopción de medidas de emergencia.
2. Derecho a que se les faciliten los equipos de protección individual.
3. Derecho a recibir la formación teórica y práctica adecuada en materia preventiva.
4. Derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando el propio trabajador considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin que pueda sufrir perjuicio alguno por ello (salvo mala fe o negligencia grave).
5. Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.
6. Derecho a la protección específica de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
7. Derecho a la protección de la maternidad, que incluye un derecho laboral de permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. Derecho de protección específica a los menores.
9. Derecho de protección específica de los trabajadores temporales y de los contratados por ETT 's

ARTICULO 39.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Hay que entender que también quedan comprendidas las medidas acordadas en Convenio Colectivo.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

En particular, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados

- para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
 6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras de trabajo.

ARTICULO 40.- ORGANOS DE REPRESENTACION EN MATERIA DE PREVENCION

1. Los delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Su designación por y entre los representantes del personal con arreglo a una escala, en función del número de trabajadores. (ejemplo, de 50 a 100 trabajadores corresponden 2 delegados, entre 101 a 500 tres, etc.)

Disponen del crédito horario retribuido establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores; además de labores sindicales, también para el desarrollo propio de las tareas de prevención de riesgos laborales. (En empresas de hasta 100 trabajadores, el crédito mensual es de 15 horas.)

En empresas de hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Sus competencias son:

- ✓ Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- ✓ Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.
- ✓ Consulta y participación respecto a las decisiones empresariales sobre planificación y organización del trabajo y del desarrollo de actividades de protección de la salud.
- ✓ Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- ✓ Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.
- ✓ Acceso e información a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- ✓ Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores.

- ✓ Recabar y recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas, órganos y organismos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.
- ✓ Realizar visitas a los lugares o a cualquier dependencia del centro de trabajo a efectos de ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones laborales, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.
- ✓ Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.
- ✓ Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

2. El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó mas trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra..

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- ✓ Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
- ✓ Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para hacer más efectiva la prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa acciones de mejora y correctoras de las deficientes existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

ARTICULO 41.- POLITICAS DE IGUALDAD.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el

ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas ó políticas, afiliación ó no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas ó sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo ó empleo de que se trate.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión ó cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- **El acceso al empleo**
- **Estabilidad en el empleo**
- **Igualdad salarial en trabajos de igual valor**
- **Formación y promoción profesional**
- **Ambiente laboral exento de acoso sexual**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de éstos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas,

subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa ó a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento. Esta comisión habrá de discutir y acordar acerca de lo dispuesto en el artículo 37.4 del Real D.L 1/1995 de 24 de marzo actualizado a fecha 22 de marzo de 2007 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, las empresas con más de 200 trabajadores deberán de haber iniciado la elaboración del Plan de Igualdad *"antes de la finalización del presente convenio"*. El Plan a aplicar será el que previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Etapas del PI:

Fases previas: etapa de compromiso y etapa de diagnóstico

Fases de puesta en marcha: etapa de Programación, de Aplicación, de Evaluación y control.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

CAPITULO XII REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 42.- FALTAS Y SANCIONES

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas de panadería se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves.

A) Clasificación de las faltas

1. Faltas leves:

- Las de puntualidad. Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de 3 veces en la entrada al trabajo o si el total de tiempo en los retrasos totaliza más de 30 minutos al mes.
- 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.

2. Faltas Graves:

- Las cometidas contra las disciplinas del trabajo o contra el respeto debido a superiores compañeros o subordinados.
- Simular la presencia de otro trabajador fichando por él o contribuyendo de alguna forma a que ello no sea detectado por la empresa.
- Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada.
- Simular enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes.
- La falta de asistencia al trabajo de uno a tres días, sin la oportuna justificación.
- El incumplimiento de la reglamentación técnico- sanitaria del pan para el personal al servicio de estas empresas.
- La embriaguez o el consumo de drogas durante la jornada de trabajo o fuera de la misma cuando sus efectos se hagan patentes en la empresa.
- En general, la comisión de más de tres faltas leves dentro del término de tres meses.

3. Faltas muy Graves:

- La falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el periodo de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el periodo de un mes.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa, a los compañeros de trabajo como a los clientes.
- Los malos tratos de palabra y obra, falta grave de respeto y consideración a los superiores o sus familiares y a los compañeros o subordinados.
- La información a terceros de cualquier dato relativo a la empresa de carácter contable, comercial, o relativo a las fórmulas de elaboración de sus productos.
- La reincidencia de faltas graves de embriaguez..., de dicha categoría de faltas.
- La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carnet de manipulador de alimentos por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa de la

- necesidad de su obtención o renovación.
- El incumplimiento de lo dispuesto en la reglamentación técnico-sanitario del pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasione sanción a la empresa.
- El acoso sexual; entendiéndose por tal cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe.

Serán circunstancias determinantes para la calificación como grave o muy grave de ésta falta específica, a parte de la propia entidad de la conducta sancionadora, la reiteración en la misma y/o la condición de superioridad del ofensor sobre el ofendido.

- La reincidencia en la comisión de faltas graves en el periodo de seis meses.

B) Sanciones

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

- 1) **Por faltas leves:** amonestación escrita
- 2) **Por faltas graves:** suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días
- 3) **Por faltas muy graves:** suspensión de empleo y sueldo por mas de quince días y hasta 60 o el despido disciplinario.

La retirada del permiso de conducir cuando esta medida sea firme en el orden administrativo o penal, o en otro caso deba comenzar a cumplirse, llevara aparejada la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado por el mismo periodo que aquel a que se concrete la retirada de dicha autorización administrativa; ello sin perjuicio de que por su duracion de y una vez que sea firme –cuando sea por un periodo de un año o superior- pueda determinar causa de extincion de la relacion laboral. Esta medida solo será aplicable a la categoría laboral que implique necesariamente el que se deba disponer de dicho permiso administrativo.

C) Prescripción

Respecto a los trabajadores las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

D) Impugnación:

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección

de la empresa, serán siempre revisables por la jurisdicción competente.

El trabajador que no esté conforme con la sanción que se le hubiere impuesto, podrá impugnarla mediante demanda que habrá de ser presentada dentro del plazo que la legislación laboral establezca en cada momento

CAPITULO XIII INTERPRETACION DEL CONVENIO Y RESOLUCION DE CONFLICTOS

ARTICULO 43.- COMISION PARITARIA

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como Organo de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria, por cuatro representantes de cada uno de los miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio, esto es, cuatro de la patronal y cuatro por los sindicatos.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio. En todo caso, y una vez citadas las partes en tiempo y forma, se habrán de reunir en un plazo no superior a quince días desde la fecha de la convocatoria.

Las partes podrán designar libremente a los asesores que estimen oportunos, según las materias a tratar, para intervenir con voz pero sin voto en las sesiones que celebre la citada Comisión.

En cualquier caso, son funciones de la Comisión Paritaria:

- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Interpretar el convenio.
- Actuar en conciliaciones y arbitrajes en problemas colectivos, siempre que sea requerido para ello.
- Elaborar las tablas de salarios para los años de vigencia del presente convenio colectivo en el momento establecido.
- Recibir los informes preceptivos de la Comisión de Igualdad, emitiendo en su caso las valoraciones que se estimen.
- Conocer de los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en este convenio colectivo, adoptados según lo establecido en el artículo 82.3 del ET.
- Resolver, en su caso, las discrepancias que puedan surgir entre empresa y trabajadores para la no aplicación de las condiciones de trabajo de este Convenio, según lo previsto en el artículo 82.3 del ET.
- Cualesquiera otra función que pudiera establecerse.

ARTICULO 44.- ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE LA REGION DE MURCIA

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del II Acuerdo sobre SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGION DE MURCIA, (ASECMUR-II; BORM nº 135; 15/06/2005), con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en mismo se establece.

Las empresas en las que concurra algunas de las causas de inaplicación previstas en el art. 82.3 del ET podrán acceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio de conformidad con lo mencionado en el mencionado artículo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes habrán de recurrir al procedimiento de solución de conflictos recogido en el ASECMUR –II anteriormente establecido. Dicha actuación habrá de ser posterior a la de la Comisión Paritaria de este convenio colectivo de aplicación, y siempre y cuando en la misma se mantengan las discrepancias y falta de acuerdo. Todo ello en los plazos y términos legalmente dispuestos.

DISPOSICION ADICIONAL 1ª.- Las categorías hasta ahora recogidas en el artículo 12 para el personal de elaboración del convenio colectivo de panadería de la Región de Murcia, referente a las categorías de Oficial de Masa y Oficial de Pala, se agrupan en una sola categoría, la de Oficial de Pala, siendo reconocidos los derechos de oficial de 1ª que la misma conlleva, sus niveles retributivos, y la suma de las funciones y tareas de ambas.

Las categorías de Oficial de Mesa y de Auxiliar que hasta ahora regían dentro del convenio, se agrupan igualmente en la única categoría de Oficial de Mesa, incluyendo las funciones laborales de ambas, la categoría de oficial de 2ª y el nivel retributivo de oficial de Mesa.

DISPOSICION ADICIONAL 2ª. -

En virtud de lo dispuesto en el art. 26.3 del ET, se hace constar las tablas de salarios y demás conceptos económicos en función de las 1.798 horas efectivas de trabajo para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, y las distintas categorías profesionales, es la siguiente:

TABLAS SALARIALES AÑO - 2.014 -

ANEXO I.- TABLA SALARIAL- (art.22)

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE DIARIO
	AÑO 2.014
PERSONAL	
Auxiliar Administrativo	26,87 €
PERSONAL ELABORACION	
Oficial de pala	28,90 €
Oficial de mesa	27,69 €
Aprendiz de 2º año	Contrato formación
Aprendiz de 1º año	Contrato formación
Auxiliar de inicio	22,95 €
PERSONAL MERCANTIL	
Dependiente-vendedor	25,65 €
Conductor-repartidor	26,39 €
Aprendiz de 2º año	Contrato formación
Aprendiz de 1º año	Contrato formación

ADELANTAMIENTO DE JORNADA (art.15)

- **5,42 €** por adelantar la jornada antes de las 4 de la madrugada.
- **6,94 €** por adelantar la jornada antes de las 2 de la madrugada.
- En los días de pan doble, se podrá entrar a trabajar antes de las 12 de la noche (desde las 22 horas de la noche), en cuyo caso la compensación económica será de **7,73 €** por tal adelantamiento.

PLUS SEMANAL POR PAN DOBLE (art.15)

CATEGORIA PROFESIONAL	Año 2.014
Oficial de pala	43,30 €



Oficial de mesa	41.43 €
------------------------	----------------

BOLSA DE VACACIONES (art.16)

bolsa de vacaciones consistente en la cantidad de **65.92 €** para el año 2014

HORAS EXTRAORDINARIAS (art.17)

GRUPO y CATEG.PROFESIONAL	PRECIO DE LA H.EXTRA año 2014
Personal Administrativo	
Auxiliar Administrativo	10.20 €
Personal Elaboración	
Oficial de Pala	10,97 €
Oficial de Mesa	10.50 €
Auxiliar de inicio	8.71 €
Personal Mercantil	
Dependiente/a-Vendedor/a	9.73 €
Conductor/a-Repartidor/a	10.03 €

PLUS DE LOCOMOCION (art.22)

1,85 € x día efectivamente trabajado.

POLIZA DE SEGURO DE VIDA (art.29)

26.10 €

**AYUDA PARA LA ESCOLARIZACIÓN O NO DE TRABAJADORES/AS CON HIJOS CON
MINUSVALIA (art.30)**

100 €.

PREMIO DE PERMANENCIA (art.31)

Para el año 2014 la cuantía del premio será de de **385.73 Euros** y **527.34 Euros** respectivamente.

PLUS PERSONAL DIARIO (antigüedad consolidada). (art.22)

Se señala la cuantía del plus personal diario por categorías profesionales en correspondencia al porcentaje de antigüedad consolidada que tuviera reconocido cada trabajador al 31 de diciembre de 1995, fecha a partir de la cual no se devenga más plus de antigüedad, en los términos pactados en el art. 22 del convenio.

ANEXO 7.- PLUS PERSONAL DIARIO (antigüedad consolidada)							
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014
Categorías	5%	10%	20%	25%	30%	40%	50%
Oficial Pala	1,44	2,89	5,77	7,23	8,66	11,57	14,46
Oficial Mesa	1,38	2,76	5,54	6,91	8,30	11,07	13,86
Vendedor Despacho	1,28	2,58	5,12	6,41	7,71	10,27	12,83
Repartidor	1,32	2,65	5,24	6,59	7,92	10,55	13,19

TABLA SALARIAL – Remuneración Anual año 2.014

REMUNERACION ANUAL	2014
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Auxiliar Administrativo	12.223,92 €
PERSONAL DE ELABORACION	
Oficial de pala	13.152,37 €
Oficial de mesa	12.598,38 €
Auxiliar de inicio	10.440,00 €
Aprendiz de 2º año	Contrato formación
Aprendiz de 1º año	Contrato formación
PERSONAL MERCANTIL	
Dependiente-vendedor	11.669,92 €
Conductor-repartidor	12.008,48 €
Aprendiz de 2º año	Contrato formación
Aprendiz de 1º año	Contrato formación

(*) Nota: La remuneración anual incluye el salario base. A ésta cantidad habría que sumar, en su caso, la antigüedad consolidada que tenga el trabajador/a y el resto de conceptos y complementos salariales del Convenio (plus de locomoción, bolsa de vacaciones, compensación económica por pan doble y adelantamiento de jornada).