

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA DE ZAMORA.

Código de Convenio número 49001605011982.

Resolución de 2 de mayo de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector de Industria de Panadería de Zamora, para los años 2011-2014.

Visto el texto del convenio colectivo provincial del Sector de Industria de Panadería, con Código de Convenio número 49001605011982 y anexos que lo acompañan, suscrito con fecha 08-04-2013, de una parte por AZPAN (CEOE-CEPYME ZAMORA) y ASEZPAN y de otra por los Sindicatos Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCyL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

- *Primero:* Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a dos de mayo del año dos mil trece.

La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora. Por acumulación de funciones, (Resolución Delegado Terr. 5-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO
DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍAS DE ZAMORA
PARA LOS AÑOS 2011, 2012, 2013 Y 2014

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva, entre la Asociación de Empresarios Panaderos y Titulares de Despachos de Pan (ASEZPAN. CEOE-CEPYME) y los Sindicatos Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

Artículo 2.- *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación para todas las empresas dedicadas a la elaboración y venta de pan que radiquen en la provincia de Zamora.

Artículo 3.- *Ámbito personal y funcional.*

Obligará a todos aquellos trabajadores que presten sus servicios a las empresas afectadas por el presente convenio, así como a todo trabajador que ingrese en la misma durante la vigencia del mismo.

Artículo 4.- *Vigencia.*

El presente convenio, que sustituye y anula al anteriormente vigente en la actividad, entrará en vigor el día 1 de enero de 2011, cualquiera que sea la fecha de su homologación y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5.- *Duración y denuncia.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014, considerándose automáticamente denunciado en fecha 31 de diciembre de 2014. No obstante, continuara vigente el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 6.- *Garantías personales.*

Las condiciones económicas y demás derechos reconocidos a los trabajadores y a las empresas por el Estatuto, y demás legislación General se respetarán en toda su integridad, así como las personales más beneficiosas vigentes en la actualidad.

CAPITULO II
CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7.- *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 40 horas semanales, repartidas de lunes a domingo. El inicio de la jornada laboral será negociable por las empresas y respecto de sus trabajadores, teniendo en cuenta la legislación vigente al respecto.

Artículo 8.- *Trabajos en domingos.*

Mediante acuerdo expreso adoptado entre la dirección de la empresa y los representantes sindicales, si los hubiese, o en su defecto con los propios trabaja-

dores de cada centro de trabajo se determinará el número de trabajadores de la plantilla de la empresa que se precisen para garantizar la producción necesaria y suficiente de pan en cada domingo.

Artículo 9.- *Descanso semanal.*

El trabajador que preste servicios en un domingo tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio interrumpido, que disfrutará necesariamente en los días de la semana siguiente al domingo realmente trabajado.

Artículo 10.- *Horas extraordinarias.*

Se establece su total voluntariedad. Se podrá realizar, dentro de los límites del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las necesarias por periodos o pedidos punta de producción. Será preciso acuerdo entre empresa y trabajador para que éstas sean remuneradas o compensadas por tiempo de descanso retribuido, siendo en ambos casos su compensación incrementada con el 50% sobre la hora ordinaria.

Artículo 11.- *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de 26 días laborables de vacaciones anuales, cualquiera que sea su categoría profesional.

En el supuesto de que algún trabajador, antes del inicio del disfrute de sus vacaciones se encontrara en situación de incapacidad temporal o maternidad y ésta subsistiera durante el período vacacional, dicho trabajador no comenzará el disfrute real de las mismas hasta que sea dado de alta médica, siempre y cuando el alta aludida se produzca dentro del año natural.

Artículo 12.- *Licencias.*

Los trabajadores tendrán derecho a las licencias por tiempo y motivaciones que a continuación se detallan, previo aviso y justificación y con la percepción de su salario real:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días por nacimiento de hijo, adopción de un menor de 5 años, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Un día por traslado de vivienda.
- d) El tiempo indispensable para asistir a exámenes oficiales.
- e) El tiempo indispensable para asistir al cumplimiento de un deber público.
- f) El tiempo indispensable para asistir a consulta médica con justificante expedido por el facultativo de la Seguridad Social.
- g) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- h) Dos días por asuntos propios, sin justificación, previa comunicación a la empresa, con una antelación de 4 días y siempre que no coincida en el tiempo con el permiso que haya solicitado otro trabajador por asuntos propios. Los dos días mencionados no se acumularán al periodo de vacaciones.
- i) Los permisos relacionados en el presente artículo del convenio se extenderán a las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado expedido por el registro que al efecto tenga la administración.
- j) 2 días por intervención quirúrgica de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad sin hospitalización, pero que requiera reposo domiciliario.
- k) Acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas de trabajo, siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Para los supuestos previstos en los apartados b) y g) se podrán ampliar a dos días más, si los hechos suceden en otra provincia distinta a la del lugar de trabajo.

Artículo 13.- *Excedencias.*

El trabajador, con una antigüedad de un año en la empresa, tendrá derecho a disfrutar de una excedencia por un período mínimo de dos años y no mayor de cinco.

CAPITULO III CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 14.- *Retribuciones.*

Las retribuciones que percibirán en el año 2013 y 2014 los trabajadores afectados por este convenio serán los que se reflejan en las tablas salariales del Anexo I.

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2013 serán las que resulten de incrementar el 0.6% a las tablas salariales del año 2010.

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2014 serán las que resulten de incrementar el 0.7% a las tablas salariales del año 2013.

Los salarios que se fijan en el Anexo I, tendrán efectos económicos desde el 1 de enero del 2013 y del 2014 respectivamente.

Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará cláusula alguna de revisión salarial con carácter retroactivo.

Los atrasos surgidos por la aplicación del presente convenio, le serán abonados a los trabajadores afectados dentro del mes siguiente a la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 15.- *Salario base.*

El salario base de cada una de las categorías profesionales del personal afectado por el convenio, será el que figura en la tabla salarial, que como anexo se une al texto del presente convenio.

Artículo 16.- *Plus de trabajo en domingos o festivos.*

Todo trabajador que preste servicios laborales en domingo ó festivo percibirá un plus de 28,00 euros por domingo ó festivo trabajado, con independencia del descanso compensatorio que serán de un día en los dos semanas siguientes al domingo ó festivo trabajado.

Indicado plus tendrá la consideración de complemento salarial y cotizará a la Seguridad Social.

Artículo 17.- *Plus de transporte.*

Para compensar los gastos derivados del transporte, se fija un plus extrasalarial en la cuantía que figura en la tabla salarial. Se abonará por día realmente trabajado.

Artículo 18.- *Plus de antigüedad consolidada.*

Las partes negociadoras acordaron, en su momento, la supresión, con efectos

a 1 de enero de 1998, del complemento económico en razón de los años que el trabajador lleva vinculado a la empresa.

No obstante, los trabajadores que hasta esa fecha cobraban este complemento, percibirán un plus de antigüedad consolidada equivalente a la cantidad que a 31 de diciembre de 1997 vinieran percibiendo, añadiéndose la parte proporcional del bienio o quinquenio que se estuviera generando hasta el 31 de diciembre de 1997.

Dicho plus de antigüedad se abonará también en las gratificaciones extraordinarias, no siendo compensable ni absorbible por incrementos salariales establecidos en el presente convenio.

Artículo 19.- Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias en los meses de julio, diciembre y festividad de San Honorato (16 de mayo, patrono de la industria), equivalente cada una de ellas a salario base y antigüedad y por treinta días.

Previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores se podrá prorratear mensualmente el importe de cada una de las gratificaciones extraordinarias mencionadas.

Artículo 20.- Doblaz.

La compensación, bien económica, bien en descanso, por las doblaz realizadas, se negociará en el seno de cada empresa.

Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero, si se doblara, se pagarán a razón de 30,00 euros cada una de ellas.

Artículo 21.- Incapacidad temporal.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán el 100% de sus retribuciones desde el primer día.

En bajas por enfermedad común o accidente no laboral y a partir del vigésimo quinto (25º) día de la baja, los trabajadores percibirán el 90% de su salario mensual.

Artículo 22.- Póliza de accidentes de trabajo.

Las empresas se comprometen a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador una indemnización de 10.000 euros en caso de fallecimiento, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y de 15.000 euros por incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

CAPITULO IV DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 23.- Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 24.- Jubilación parcial.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 25.- Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente al respecto.

R-201301756

Artículo 26.- Contrato eventual.

Se fija en doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a los que se refiere el artículo 15-b, del Estatuto de los Trabajadores. Se fija una indemnización de conclusión de doce días de salario por año trabajado.

Artículo 27.- Seguridad, higiene y salud en el trabajo.

En la realización de su actividad, el trabajador tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Como medida de asistencia inmediata, la empresa proveerá de un botiquín de primeras curas, revisado y completo, así como lista de números de teléfonos visibles de puesto de socorro.

Artículo 28.- Toxicidad.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 29.- Reconocimiento médico.

Anualmente en las fechas que la empresa indique y por cuenta de ésta en todos los órdenes, serán sometidos los/las empleados/as a un reconocimiento médico. Dicha revisión médica se confeccionará siempre a través del Servicio de Prevención y será facilitado a cada empleado/a un resumen de dicho reconocimiento.

**CAPITULO V
FALTAS Y SANCIONES**

Artículo 30.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material, de vehículos, maquinaria o los géneros de la empresa.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada o sin la debida autorización.

i) Las discusiones agresivas con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

Artículo 31.- Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.

b) Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc... si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o fuese reiterada, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) Falta notorio de respeto o consideración al público.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios de herramientas de la empresa.

j) Descuido importante en la conservación del vehículo, maquinaria, géneros o material de la empresa.

k) La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

Artículo 32.- Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo. Falta notoria de respeto o consideración al público.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños datos de reserva obligada.

h) Realización de actividades que impliquen competencia a la empresa. Igualmente, la prestación de servicios por cuenta propia o para una segunda empresa sin el cumplimiento de la obligación de alta en el correspondiente régimen de la seguridad social para esta segunda actividad.

i) Los malos tratos verbales o físicos, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.

Artículo 33.- *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.

b) Por faltas graves:

- Traslado del puesto de trabajo.

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

- Despido.

Artículo 34.- *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO VI DISPOSICIONES FINALES

Artículo 35.- *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación y práctica serán considerados globalmente, en cómputo anual, con todos sus devengos y dentro de todos sus conceptos.

Artículo 36.- *Cláusula de descuelgue.*

Las condiciones salariales establecidas en el presente convenio colectivo, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad pudiera verse afectada como consecuencia de su aplicación, por encontrarse en alguna de las siguientes circunstancias:

- Situación de pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas, mantenidas durante el último ejercicio contable, correspondiente al año anterior al cierre del convenio.
- Situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.
- Situación incluida en los artículos 163 y 260 de la Ley de Sociedades Anónimas.

Estas circunstancias se deberán exponer a los trabajadores de la empresa afectada y a los sindicatos firmantes del convenio. Dichos representantes están obligados a guardar la mayor reserva acerca de la información facilitada.

Artículo 37.- *Comisión paritaria.*

Los firmantes del presente convenio, serán los componentes de la comisión paritaria encargada de interpretar y vigilar la totalidad del articulado del mismo y para todas las funciones que establece la legislación vigente, sin perjuicio de las acciones individuales.

Artículo 38.- *Legislación supletoria.*

En todo lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, así como las demás disposiciones legales complementarias o que pudieran aprobarse durante la vigencia del convenio.

Artículo 39.- *Niveles salariales.*

Las diferentes categorías profesionales existentes en el sector se agrupan a efectos retributivos en los siguientes niveles:

- Nivel I: Encargado.
- Nivel II: Repartidor, oficial de mesa, oficial de masa, oficial pala, oficial administrativo.
- Nivel III: Ayudante, vendedor pan despacho, mayordomo, limpiador, auxiliar administrativo.
- Nivel IV: Trabajador menor de 18 años.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2013

NIVEL	SALARIO BASE DÍA	PLUSES DIARIOS	COMPUTO ANUAL
I	27.97	4.33	13.969,06
II	27.24	4.33	13.636,91
III	26.32	4.33	13.218,31
IV	SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL		

El cómputo anual del salario se obtiene multiplicando el salario base por 455 días y añadiéndole el resultado de multiplicar por 287 días el importe de los pluses.

TABLA SALARIAL 2014

NIVEL	SALARIO BASE DÍA	PLUSES DIARIOS	COMPUTO ANUAL
I	28.17	4.36	14.068,67
II	27.43	4.36	13.731,97
III	26.50	4.36	13.308,82
IV	SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL		

El cómputo anual del salario se obtiene multiplicando el salario base por 455 días y añadiéndole el resultado de multiplicar por 287 días el importe de los pluses.

Por ASCONZA
(CEOE*CEPYME Zamora)

Por AZECOP Por CC.OO

Por U.G.T.