



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Confederación Territorial de CASTILLA Y LEÓN
C/Dos de Mayo, 15 (Entreplanta). Valladolid. www.cgt-cyl.org

Convenio Colectivo de la Industria de Panaderías de Zamora. (Código Convenio 4901605)

Publicado en el BOP de Zamora el día 9 de abril de 2008.

Vigente hasta el 31 de diciembre de 2010.

Las tablas salariales de 2009 se publicaron en el BOP de 9 de marzo de 2009.

Las tablas salariales de 2010 se publicaron en el BOP de 26 de abril de 2010.



Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de la Industria de Panaderías de Zamora para los años 2008, 2009 y 2010

CAPÍTULO 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 (UGT).

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 2008, 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 tres años, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre del 2010, considerándose automáticamente denunciado en fecha 31 de diciembre de 2010. No obstante, continuará vigente el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo convenio. Ambas partes se comprometen a empezar a negociar el próximo convenio en la segunda quincena de enero del año 2011.

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.

CAPÍTULO II. Condiciones de trabajo

Artículo 7.

Confederación General del Trabajo (CGT)



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 trabajadores 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 ininterrumpido, 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 laborales de vacaciones anuales, cualquiera que sea su categoría profesional.

Por ninguna circunstancia, a excepción de la liquidación, podrán ser sustituidas por compensaciones económicas. Las retribuciones en periodo de vacaciones serán abonadas conforme el artículo 39 de la Reglamentación de Trabajo de la Industria de Panadería, de 12 de junio de 1946, aun cuando la misma esté derogada.

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 periodo 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 2º 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), g) y j) 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.

CAPÍTULO III.

Condiciones económicas

Artículo 14.

Retribuciones

Las retribuciones que percibirán en el año 2008 los trabajadores afectados por este Convenio serán los que se reflejan en la tabla salarial del anexo I.

Si el IPC real del año 2008 supera el 4% pactado se procederá a la revisión de la tabla salarial en la diferencia entre el 4% y el IPC real. Dicho incremento, que se aplicará en su caso, sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2007, servirá de base para los incrementos del año 2009. Por tanto, referida cláusula de revisión no tendrá carácter retroactivo.

Retribuciones para los años 2009 y 2010: Se incrementarán en el porcentaje del 4%, llevándose a cabo una revisión salarial en los mismos términos que la señalada para el año 2008 en el supuesto de que el IPC real de los años 2009 y 2010 superasen el 4% pactado.

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 o festivo percibirá un plus de 28 euros por domingo o festivo trabajado, con independencia del descanso compensatorio que será de un día en las dos semanas siguientes al domingo ó festivo trabajado.

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

Artículo 17.

Pluses

Para compensar los gastos derivados del transporte urbano y como complemento de ropa, 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.

Doblas

La compensación, bien económica, bien en descanso, por las doblas 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 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 9.015,18 euros en caso de fallecimiento, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y de 12.020,24 euros



por incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional

CAPÍTULO IV. Disposiciones adicionales

Artículo 23.

Jubilación anticipada

A los efectos de la jubilación anticipada a los 64 años, siempre y cuando exista acuerdo mutuo entre ambas partes, empresa y trabajador, los firmantes del presente convenio declaran su voluntad de dar la eficacia posible a lo establecido en el Real Decreto-ley 1194/1985, de 17 de julio, y normas complementarias.

Artículo 24.

Jubilación parcial

Se estará a lo dispuesto en el R.D. legislativo 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 25.

Derechos sindicales

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

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, y dentro de los seis primeros meses de cada año, se realizarán reconocimientos médicos a los trabajadores de cada empresa. Para ello se pedirá a las Mutuas Patronales y a la Mutualidad de la Seguridad Social la prestación gratuita de este servicio.

CAPÍTULO 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 hubiese 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, etcétera, 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 a la misma 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.

CAPÍTULO 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 aplicar la totalidad del articulado del mismo.

Se pacta expresamente que esta comisión se reunirá periódicamente, con el fin de analizar la situación del sector en lo que afecta al posible intrusismo y competencia desleal, adoptando conjuntamente las medidas precisas para intentar erradicar dichas situaciones.

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 2008

NIVEL	SALARIO BASE/DÍA	PLUSES DIARIOS	CÓMPUTO ANUAL
I	25,70	3,97	12.832,89
II	25,04	3,97	12.532,59
III	24,18	3,97	12.141,29
IV	SALARIO MÍNIMO 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.

Acta.

De la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial aplicable al Sector de la Panadería de Zamora

Asistentes.

- Por ASEZPAN (CEOE*CEPYME Zamora): (siguen nombres).
- Por CC OO: (siguen nombres).
- Por UGT: (siguen nombres).

En Zamora, siendo las 17:30 horas del día 12 de febrero de 2009, se reúnen en la sede de la Confederación Empresarial CEOE*CEPYME Zamora (plaza de Alemania, n.º 1) las personas relacionadas al margen, en su calidad de miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Industria de la Panadería de la Provincia de Zamora.

Por unanimidad de todos los asistentes, se adoptan los siguientes

ACUERDOS

Primero. -SALARIOS PARA EL AÑO 2009. A tenor de lo establecido en el artículo 14 del mencionado convenio, procede incrementar los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2008 en el porcentaje del 4%. Se adjunta Tabla Salarial para el año 2009 como anexo I.

Segundo. -Las diferencias salariales que puedan corresponder se harán efectivas de una sola vez por las empresas dentro del mes siguiente al de la publicación de la presente acta en el boletín oficial correspondiente.

Tercero. -Dar traslado de los siguientes acuerdos a la autoridad laboral, a los efectos de su registro y posterior publicación en el boletín oficial correspondiente.

Y siendo las 18:30 horas, se da por concluida la reunión en el lugar y fecha al comienzo indicadas, levantándose la presente acta, que es firmada, en prueba de su conformidad, por todas las partes.

Por ASEZPAN (CEOE*CEPYME Zamora). -Por CC OO.- Por UGT. [Rubricados.]

ANEXO I.
Tabla salarial 2009

Nivel	Salario base/día	Pluses diarios	Cómputo anual
I	26,73	4,13	13.347,46
II	26,04	4,13	13.033,51
III	25,15	4,13	12.628,56
IV	Salario Mínimo 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.)

ANEXO I.
Tabla salarial 2010

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.

Nivel	Salario base día	Pluses diarios	Computo anual
I	27,80	4,30	13.883,10
II	27,08	4,30	13.555,50
III	26,16	4,30	13.136,90
IV	Salario Mínimo Interprofesional		