

**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

NÚM. 2438

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO**

## ANUNCIO

Resolución de 21 de septiembre de 2022, de la Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca, por la que se registra y publica el "CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA".

Visto el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA", código de convenio nº 16000175011982, que fue suscrito con fecha 20 de abril de 2022, al que se le ha dado nueva y definitiva redacción en fecha 14 de septiembre de 2022, en cumplimiento del requerimiento efectuado por el Servicio de Trabajo, de una parte por la organización empresarial Asociación provincial de fabricantes y expendedores de pan de Cuenca (AFEPAN), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca».

Cuenca, 21 de septiembre de 2022.

El Delegado Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Óscar Javier Martínez García.

**CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS  
EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA****Artículo 1º.- Partes firmantes.**

Son partes firmantes del presente Convenio, por la representación empresarial, la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE CUENCA (AFEPAN), y por la representación sindical, COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.)

**Artículo 2º-Ámbito de aplicación.**

El presente convenio colectivo tiene ámbito provincial y afecta a todas las empresas expendedoras y de fabricación de pan y sus personas trabajadoras de la provincia de Cuenca, que se rigen por la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería.

**Artículo 3º-Ámbito temporal.**

La vigencia del presente convenio se extenderá durante un período de 4 años, comprendido entre el día 1 de enero de 2021 y el día 31 de diciembre de 2024, sea cual sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

**Artículo 4º-Denuncia y prórroga.**

Este convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de su vencimiento, obligándose las partes a constituir la mesa negociadora de un nuevo convenio durante el último mes de vigencia del presente. No obstante, mantendrá sus efectos hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

**Artículo 5º-Salario base.**

El salario base o sueldo para cada grupo-categoría profesional, se ha establecido atendiendo a que el trabajo es en parte

nocturno por su propia naturaleza, y será, para el período de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021, el que figura en la tabla salarial adjunta al presente convenio (ANEXO I), siendo esta tabla la misma que la correspondiente al período de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020. Como consecuencia de esta congelación salarial, se ha establecido el abono de un complemento de 75€ no consolidables en tablas salariales para todas las personas trabajadoras. Este complemento será proporcional en los casos de contratos a tiempo parcial y cuando la relación laboral haya sido inferior al año.

Para el período de 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022, será el resultado de aplicar a la Tabla Salarial correspondiente al ejercicio de 2021, adjunta como ANEXO I, una subida del 1,5%. Se adjunta la tabla salarial de dicho periodo como ANEXO II. En el supuesto de que la tasa o variación media interanual del IPC del año 2022 supere el 5 %, operará una revisión salarial en el exceso hasta el 0,5 %, pudiendo alcanzar la subida salarial definitiva una vez hecha esta revisión, el 2 %.

En el supuesto de que hubiera que revisar la tabla salarial del ANEXO II correspondiente al año 2022, la subida salarial prevista para el año 2023 se aplicará sobre las cantidades resultantes de dicha revisión.

Para el período de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023, será el resultado de aplicar a la Tabla Salarial definitiva correspondiente al año 2022 (ANEXO II), una subida del 2%. Se adjunta la Tabla Salarial provisional de 2023 como ANEXO III.

Para el período de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024, será el resultado de aplicar a la Tabla Salarial correspondiente al año 2023 (ANEXO III), una subida del 2 %. Se adjunta la Tabla Salarial provisional de 2024 como ANEXO IV.

El abono de los salarios atrasados por la aplicación de la subida salarial pactada, se harán efectivos al mes siguiente desde la publicación en el BOP del presente convenio.

#### **Artículo 6º-Trabajo en día libre o festivo.**

Si por circunstancias excepcionales, la persona trabajadora tuviera que prestar sus servicios durante el día que le corresponda disfrutar de su descanso semanal, el salario se incrementará un 75 % cuando se trate de la primera libranza no disfrutada, y un 100 % cuando se trate de la segunda y sucesivas librazas no disfrutadas, efectuándose este cómputo anualmente.

Se considerarán circunstancias excepcionales, entre otras, las bajas ocasionales de operarios/as, que impida o dificulte el desarrollo normal de la actividad de la empresa, siempre que no superen los 15 días de duración, para los casos en que, dentro de la empresa existan al menos dos operarios/as que puedan cubrir el puesto que temporalmente está vacante, siendo este período ampliado hasta el mes en aquellos otros casos en que, dentro de la empresa sólo existe un operario/a que pueda cubrir esa vacante.

El trabajo en día festivo abonable y no recuperable, será compensado con el disfrute de otro día, escogido de mutuo acuerdo entre empresario y persona trabajadora, y en su defecto los días no disfrutados se acumularán a las vacaciones anuales.

#### **Artículo 7º-Jornada.**

La jornada laboral será continuada, con una duración de 40 horas semanales. Las horas anuales de trabajo efectivo serán de 1803 horas para el año 2022, 1802 horas para el año 2023 y 1800 horas para el año 2024.

Tras la realización de su jornada semanal, la persona trabajadora disfrutará de un día y medio ininterrumpido de libranza o descanso semanal.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a las personas trabajadoras para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos se tendrá en cuenta los acuerdos entre personas trabajadoras comunicados a la empresa.

#### **Artículo 8º-Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada una de las horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias tendrán un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria y se podrán compensar por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado al menos en el mismo porcentaje antes indicado.

#### **Artículo 9º-En especie.**

La persona trabajadora tendrá derecho a que la empresa le entregue un kilogramo de pan por cada día natural.

El valor del kilogramo de pan que percibe la persona trabajadora como retribución en especie, será de 0,66 euros para todos los años de vigencia del presente convenio.

**Artículo 10°-Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que estuviera disfrutando la persona trabajadora con anterioridad a este convenio, por acuerdo voluntario de la empresa o contrato individual de trabajo.

**Artículo 11°-Gratificaciones extraordinarias.**

La persona trabajadora percibirá tres pagas extraordinarias, una en la primera quincena de agosto, otra en Navidad y otra el 1 de abril, la primera corresponde a la paga de Verano y la última a la de San Honorato, y se trasladan a dichas fechas con objeto de conseguir una mejor distribución temporal de las mismas, sustituyéndolas a todos los efectos. Todas ellas consistirán en el abono a la persona trabajadora de 30 días de su salario base más antigüedad.

Dichas Pagas Extraordinarias consistirán en el abono de 30 días calculados sobre el salario base más la participación en beneficios en los casos en que proceda, más la antigüedad. En el caso de los conductores/as que cumplan las condiciones del artículo 19 del presente convenio, consistirán en 30 días de su salario base más la participación en beneficios de conductores/as del artículo 19, más la antigüedad.

**Artículo 12°-Plus de transporte.**

Se abonará un plus de transporte, consistente en el pago a las personas trabajadoras de todas las categorías profesionales de la cuantía fijada en las Tablas Salariales adjuntas, por cada día efectivamente trabajado.

**Artículo 13°-Antigüedad.**

Con el fin de fomentar la vinculación del personal empleado con su respectiva empresa, las personas trabajadoras tendrán derecho en concepto de aumento periódico por tiempo de servicio, al 10 % del salario base al cumplimiento de un bienio, y hasta cumplir los cuatro años de permanencia. A partir del cuarto año de permanencia podrán generar cuatro quinquenios con derecho a un aumento del 10 % por cada quinquenio, con un tope máximo de antigüedad del 50 % sobre el salario base.

**Artículo 14°- Retribución de los contratos formativos.**

Contrato de formación en alternancia:

-Primer año: 60 por ciento del salario (todos los conceptos) del grupo-categoría profesional correspondiente.

-Segundo año: 75 por ciento del salario (todos los conceptos) del grupo- categoría profesional correspondiente.

Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:

Será la fijada para cada grupo profesional y nivel retributivo en relación a las funciones desempeñadas.

Estas retribuciones serán proporcionales a la jornada laboral contratada.

**Artículo 15°- Grupos-Categorías profesionales.**

El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este convenio se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos siguientes en razón de las funciones que desempeña:

A) TÉCNICOS/AS.

B) ADMINISTRATIVOS/AS.

C) PERSONAL DE ELABORACIÓN.

D) SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.

TÉCNICOS/AS: Este grupo comprende en las panaderías totalmente mecanizadas, a los/as jefes/as de fabricación y a los/as jefes/as de taller mecánico.

ADMINISTRATIVOS/AS: Constituido tal grupo por jefes/as de oficina y contabilidad, Oficiales/as administrativos/as y Auxiliares de oficina.

PERSONAL DE ELABORACIÓN: Compréndase en dicho grupo, en las panaderías totalmente mecanizadas: Ayudantes de encargado/a, Amasadores/as, Ayudantes de amasador/a, Oficiales, Especialistas, Fogoneros/as, Gasistas, Encendedores/as, Engrasadores/as y Mecánicos/as, y en las restantes panaderías: Maestros/as encargados/as, Oficiales/as de pala, Oficiales/as de mesa, Oficiales/as de masa, Ayudantes y Aprendices/as, y en unas y otras panaderías Peones.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS: Integran este grupo Mayordomos/as, Vendedores/as en despachos, Transportadores/as de pan a despachos, Repartidores/as a domicilio y personal de limpieza.

**DEFINICIONES:****TÉCNICOS/AS:**

Jefe/a de fabricación: Es el/la que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente la industria totalmente mecanizada, teniendo confiada la buena marcha de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal, siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fábrica esté en movimiento. Este cargo será de libre elección.

Jefe/a de taller mecánico: Es el/la que, con mando directo sobre los/as mecánicos/as, tiene la responsabilidad del trabajo. La disciplina y seguridad del personal a sus órdenes. Le corresponde la organización del taller o talleres para atender con total rapidez y esmero los trabajos de reparación, reposición de los elementos de reserva y tratamiento de la maquinaria.

**ADMINISTRATIVOS/AS:**

Jefe/a de oficina y contabilidad: Es el/la empleado/a provisto/a o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficina, así como todo lo concerniente a la marcha y situación de la empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio.

Oficial/a administrativo/a: Es el/la empleado/a con un servicio a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros/as empleados/as a sus órdenes, y que realiza las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni fianza, transcripción en libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsales, facturas y cálculos de las mismas, estadísticas, partes, etcétera.

Auxiliar administrativo/a: Se considera como tal el/la empleado/a que realice funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

**PERSONAL DE ELABORACIÓN:**

Ayudante/a de encargado/a: Es el/la trabajador/a que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros/as sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente al personal a sus órdenes.

Amasador/a: Es el/la operario/a encargado/a de efectuar los trabajos de amasado siguiendo las instrucciones del Jefe/a de fabricación en cuanto a cantidades, temperaturas, número de masas y tiempos de fermentación.

Ayudante/a de amasador/a: Cooperar con el amasador en el movimiento de cazuelas y artesas, pesos de la harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etcétera.

Oficial/a: Es el/la operario/a de oficio que pueda necesitarse para el heñido de las piezas de pan que no sea posible confeccionar por procedimientos mecánicos.

Especialista: Tiene a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen sin embargo cierta práctica, especialidad o atención. Se consideran incluidos en estas categorías alimentadoras de máquinas, entabladores, contadores, colocadoras de tablas en las cámaras de fermentación, alimentadores de hornos, etcétera.

Fogonero/a: Es el/la obrero/a encargado de la puesta en temperatura de los hornos y del mantenimiento de la misma durante el tiempo necesario, cuidando del engrase en aquéllos y limpieza de los conductos de humos de las calderas para la producción de vapor y agua caliente.

Gasista: Su misión es atender a la alimentación y limpieza de los gasóleos para la producción de gas pobre u otros procedimientos de alimentación calorífica empleados en la combustión de los hornos.

Encendedor/a: Tiene a su cargo los hornos de gas, cuidando el engrase y limpieza de los mismos.

Engrasador/a: Atiende al engrase general de motores y máquinas una vez terminadas las tareas de la fábrica.

Mecánico/a: Es el/la operario/a clasificado como Oficial/a de la Industria Siderometalúrgica con sus tres categorías de primera, segunda o tercera.

Peón/a: Es el/la operario/a encargado/a de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzos físicos, como acarreo de harina, apilado de ésta, leña, carbón y ocupaciones similares.

Maestro/a Encargado/a: Se entiende por tal al/a Jefe/a de todo el personal de elaboración. Será responsable del trabajo a el/ella encomendado, distribuirá adecuadamente los/as trabajadores/as, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir una fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurará infundir en el personal el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido, teniendo a sus ordenes al/la mayordomo/a o mayordomos/as encargados de la distribución del pan en el interior de la tahona.

Oficial/a de pala: Verificará las funciones inherentes a la cocción, comenzando por las de puesta a punto de horno para el

horneado del pan, la realización de éste, cuidar los útiles necesarios para la labor hornera, así como el funcionamiento de las calderas de vapor y cometidos similares.

Oficial/a de masa: Es el/la trabajador/a que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levaduras, cuidando asimismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen ayudantes o aprendices bajo su vigilancia.

Oficial/a de mesa: Es el/la operario/a 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 o no procedimientos, mecánicos de división.

Ayudante/a: Es el/la trabajador/a que, acreditada su suficiencia, haya pasado dos años, como mínimo, de aprendiz en la industria y tiene el conocimiento sobre la elaboración de piezas, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permita ocupar puestos de categoría superior.

Los obreros/as anteriormente enumerados, en los momentos en que sus cometidos propios lo permitan, ayudarán a los operarios encargados del heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas al aseo de la panadería.

#### **SERVICIOS COMPLEMENTARIOS:**

Mayordomo/a: Es el/la trabajador/a que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribución del mismo dentro de cada tahona con destino a sucursales, despachos y demás distribuciones para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de apuntes, pizarras o libros auxiliares que la casa utilice.

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

Transportador/a de pan a despachos: Es el/la que, utilizando vehículos de cualquier clase o empleando procedimientos manuales, distribuye el pan y otros productos de la industria desde el lugar de fabricación a las sucursales y despachos, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

Personal de limpieza: Es el/la trabajador/a que se ocupa del aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

#### **Artículo 16°-Vacaciones.**

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales. La retribución de las mismas se calculará sobre los salarios base para cada categoría del presente convenio, más antigüedad. De igual manera, se incluirán en la retribución de las vacaciones, siempre que la persona trabajadora los haya percibido en siete o más meses dentro de los once anteriores, los siguientes conceptos, calculados sobre la media retribuida de esos once meses: Plus de Nocturnidad; Plus de Peligrosidad, Penosidad o Toxicidad; Plus de Domingos y/o Festivos; Horas Extraordinarias y participación en beneficios.

No se incluirá en el cálculo para la retribución de las vacaciones el plus de transporte.

El período anual de vacaciones se programará entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, antes del 31 de diciembre del año anterior de que se trate. Se establece como fiesta laboral de carácter retribuido y no recuperable, el día 16 de mayo, celebración de San Honorato, patrón de los panaderos.

Cuando una persona trabajadora coincida en situación de incapacidad temporal durante el periodo en que por calendario se le había fijado el momento de disfrute de sus vacaciones, independientemente de si esa baja se haya iniciado con carácter previo a la fecha de disfrute de las vacaciones, o durante las mismas, éste tiene derecho a que una vez obtenida el alta médica se le fije un nuevo periodo para poder hacer posible el disfrute de las vacaciones sin que se pueda considerar por parte del empresario que el derecho de la persona trabajadora se ha perdido.

Se reconoce el derecho a la elección del periodo de vacaciones a favor de las mujeres gestantes y la preferencia de elección de mujeres y hombres con hijas o hijos menores de doce años o personas mayores dependientes a su cuidado directo. A estos efectos la dependencia tiene que estar reconocida por la Consejería competente en esta materia o en su caso el órgano equivalente de otras administraciones públicas. En el caso de que haya varios beneficiarios con preferencia de elección, deberá mediar acuerdo entre las personas trabajadoras y la Dirección de la empresa.

#### **Artículo 17°-Ropa de trabajo.**

La empresa podrá optar por entregar dos equipos de trabajo al año a la persona trabajadora o bien, en su defecto, abonar el complemento indicado en este texto. La cuantía de este complemento aparece fijada en las Tablas Salariales adjuntas, para cada uno de los años estipulados para la compra de dos equipos de vestuario anuales.

En el caso de que la empresa decida abonar este plus de vestuario, su abono se realizará anualmente, haciéndose efectivo el día 1 de febrero de cada año.

**Artículo 18°- Carnet de manipulador de alimentos.**

Para que el personal sujeto al presente convenio pueda renovar el carnet de manipulador de alimentos, las empresas darán a su personal las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo. A tal efecto será por cuenta de la empresa la organización de la formación para ello, y correrán a cargo de la misma los gastos ocasionados por la renovación del citado carnet de manipulador.

**Artículo 19°- Jubilación Anticipada.**

Será de aplicación en esta materia cuanto se disponga en la legislación vigente.

**Artículo 20°- Participación en beneficios en panaderías mecanizadas y semi-mecanizadas.**

En las industrias mecanizadas o semi-mecanizadas se abonará a las personas trabajadoras de taller o fábrica dedicados a la elaboración del pan el 20% y el 15% respectivamente del salario base del presente convenio.

**Artículo 21°-Beneficios conductores/as.**

Las empresas semi-mecanizadas que a la entrada en vigor de este convenio no abonarán a los conductores/as de suministro de pan a las expendedurías o despachos, el 15% establecido por el artículo 25 de la Ordenanza Sectorial, satisfarán a dichas personas trabajadoras la cantidad fijada en las Tablas Salariales adjuntas.

Este complemento salarial computará para el cálculo de las pagas extraordinarias, pero no para la determinación de la antigüedad.

**Artículo 22°- Modalidades de contratación.****Contrato de fijo-discontinuo**

Se estará a lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contrato podrá formalizarse también a tiempo parcial.

**Contrato de duración determinada.**

Se estará a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, el contrato por circunstancias de la producción podrá concertarse por una duración de 10 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a esta, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

**Contrato a tiempo parcial**

La empresa y la persona trabajadora podrán pactar por escrito, bien en el contrato inicial o bien con posterioridad al mismo, la realización de horas complementarias de hasta el 50% de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando el contrato de trabajo a tiempo parcial celebrado no tenga una jornada inferior a diez horas semanales en cómputo anual. En todo caso la persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos días.

Sin perjuicio de lo anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida y con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

En todo lo no previsto en este artículo, con relación al contrato a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

**Contrato para la obtención de la práctica profesional.**

Se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado 3.i) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

**Contrato de formación en alternancia.**

Se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado 2.m) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

**Cambio de empresario. Sucesión de empresa**

Se estará a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores

La modificación legal en materia de contratación dará lugar a la revisión pactada entre las partes del contenido de este convenio en dicha materia en el plazo más breve posible.

**Artículo 23°-De los Sindicatos.**

Las empresas consideran a los sindicatos implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales, para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresarios/as. La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no podrá supeditar el empleo de una persona trabajadora ni perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical. La empresa no podrá despedir a una persona trabajadora ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

**Artículo 24°-Incapacidad Laboral Transitoria.**

La persona trabajadora que fuese hospitalizado por cualquier causa, tendrá derecho a percibir de la empresa mientras dure la hospitalización, una retribución salarial equivalente a la diferencia entre la prestación que por tal contingencia abone la Seguridad Social y el 100% de su salario.

En caso de accidente laboral, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir de la empresa, desde el primer día de incapacidad temporal, y mientras dure la relación laboral, una retribución equivalente a la diferencia entre la prestación que por tal contingencia abone la Seguridad Social y el 100% de su salario.

**Artículo 25°-Seguro de Accidentes.**

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán a favor de sus personas trabajadoras un seguro de accidentes, que cubra una indemnización de 21.000 euros, para los riesgos de Muerte, Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivados de Accidente de Trabajo producido durante la vigencia del mismo.

En caso de muerte, la indemnización se devengará a favor del cónyuge, y a falta de éste sus herederos.

**Artículo 26°-Licencias y Excedencias.**

La persona trabajadora, avisando con la antelación suficiente, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a retribución por los siguientes motivos, y durante los días naturales que a continuación se detallan:

A) Por matrimonio de la persona trabajadora: 15 días.

B) Por fallecimiento, enfermedad grave o accidente grave, u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de abuelos, nietos, yernos y nueros: 2 días laborables ampliable a 4 si se produce un desplazamiento superior a 150 kilómetros (75 ida y 75 vuelta) desde el centro de trabajo de la persona trabajadora. Estos días podrán cogerse, a elección de la persona trabajadora y de manera ininterrumpida, a lo largo de todo el tiempo de la estancia hospitalaria del enfermo o accidentado. De mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora podrá acordarse el disfrute de estos días de manera discontinua mientras dure el hecho causante.

C) Por fallecimiento, enfermedad grave o accidente grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos, cónyuge o padres: 3 días laborables ampliables a 5 si se produce un desplazamiento superior a 150 kilómetros (75 ida y 75 vuelta) desde el centro de trabajo de la persona trabajadora. Estos días podrán cogerse, a elección de la persona trabajadora y de manera ininterrumpida, a lo largo de todo el tiempo de la estancia hospitalaria del enfermo o accidentado. De mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora podrá acordarse el disfrute de estos días de manera discontinua mientras dure el hecho causante.

D) Por traslado de domicilio habitual: 2 días laborables.

E) Por boda de hijos, padres o hermanos: 1 día laborable

F) Por cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal: El tiempo indispensable.

G) Por comunión o bautizo de hijos: 1 día laborable.

H) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta de médico especialista.

I) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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 decide 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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera

la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### **Artículo 27º-Salud Laboral y Vigilancia de la Salud.**

Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo vigilancia de la salud específica de las personas trabajadoras a su servicio, lo que supone, entre otras cosas la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de trabajo, de tal manera que realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado.

La evaluación de riesgos deberá incluir los factores de seguridad, así como los posibles riesgos laborales, como son los de higiene industrial, y con especial relevancia a los agentes alérgicos responsables de la sensibilización respiratoria, debido a que la exposición al polvo de harina es un riesgo higiénico de consecuencias tales como rinitis y asma bronquial, además de los factores ergonómicos y psicosociales en todos sus aspectos.

#### **Artículo 28º Permiso para el cuidado del bebé lactante.**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras, por cuidado del lactante menor de 9 meses, tendrán derecho al disfrute del permiso remunerado para el cuidado del bebé lactante utilizando una de las siguientes fórmulas:

1ª.- Una hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

2ª.- Reducción de su jornada en 30 minutos, con la misma finalidad, o acumularlo en 16 días laborables de jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple, cuando la persona trabajadora opte por reducir su jornada media hora.

Cuando la persona trabajadora decida disfrutar el permiso para el cuidado del bebé lactante de forma acumulada y se produzca un parto múltiple, este permiso de 16 días laborables se incrementará en 9 días laborables más por cada hijo, de tal manera que el parto de 2 hijos supondrá un permiso de 25 días laborables, el parto de 3 hijos supondrá un permiso de 34 días laborables y así sucesivamente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 29º- Nacimiento o cuidado del menor.**

La persona trabajadora disfrutará, en caso de parto, o adopción, de 16 semanas de descanso, durante las cuales el contrato de trabajo queda en suspenso, y todo ello de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

En lo no reflejado en el presente convenio en materia de nacimiento y cuidado del menor, se estará a lo dispuesto en la Normativa vigente en cada momento, y con especial atención a la ley de conciliación de la vida laboral y familiar.

#### **Artículo 30º- Excedencia por Cuidado de Hijos.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, y por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante tuviera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin, al que en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### **Artículo 31º- Clausula de Equiparación de las Diferentes Formas de Familia.**

A los efectos reconocidos en el presente convenio para facilitar la conciliación, se entenderán equiparables las diversas unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo, los cónyuges y parejas de hecho acreditadas. Así mismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales.

#### **Artículo 32º- Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.**

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. La representación sindical velará por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrá acceso a la información pertinente para tal fin.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

-El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

-La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

-Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

En las empresas obligadas por ley a la implantación de un plan de igualdad, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de dicho plan. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

#### **Artículo 33º- Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.**

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas

trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
- d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales.

Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

#### **Artículo 34º- Comisión Paritaria.**

Para la Vigencia, interpretación y cumplimiento del presente convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará formada por cuatro miembros, dos de ellos serán representantes de los trabajadores/as de las Centrales Sindicales firmantes, y otros dos serán miembros de la representación empresarial. Todos ellos deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, y podrán designarse los asesores que se estimen oportunos.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones: Vigilancia de lo pactado; interpretación del Convenio; arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán vinculantes para las partes, y tendrán carácter ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

El domicilio de la Comisión Paritaria, a los efectos oportunos se fija en la sede de la Delegación en Cuenca del Jurado Arbitral de Castilla La Mancha, en la Calle Parque San Julián, 13 de Cuenca, CP 16071, Tfno. 969179817, e mail: juradoarbitralcu@jccm.es.

**Artículo 35º- Procedimientos Voluntarios de Solución de Conflictos.**

Ambas partes se comprometen a someterse totalmente y sin condiciones al ASEC-CASTILLA LA MANCHA y su Reglamento de aplicación. Así mismo también acuerdan sujetarse a los órganos de mediación y arbitraje creados en Castilla La Mancha a partir de la firma del acuerdo.

**Artículo 36º- Inaplicación del Convenio. Procedimiento de Solución de Discrepancias por Aplicación del Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.**

En los casos de discrepancia entre la representación de las empresas y los representantes de los trabajadores/as por la aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el Convenio Colectivo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y con el objeto de dar un tratamiento homogéneo a las situaciones derivadas de las posibles inaplicaciones del Convenio Colectivo en los supuestos previstos en el artículo 82.3, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

- 1.- Presentarán ante la Comisión Paritaria y los Representantes de los Trabajadores/as, solicitud de tratamiento diferenciado en la aplicación del Convenio Colectivo de las condiciones remarcadas por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2.- A dicha solicitud se acompañará memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en la que deberá expresarse el contenido de la solicitud de inaplicación y el tiempo fijado para su aplicación.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión paritaria determinará en un plazo no superior a 15 días la procedencia o improcedencia de la misma.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiese acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud, la misma, se someterá a discrepancia a los servicios de mediación previsto en el ASEC-CASTILLA LA MANCHA.

## ANEXO I

<b>TABLA SALARIAL DEL AÑO 2021</b>	
Categorías Profesionales	
<b>Técnicos/as:</b>	<b>Euros/Mes</b>
Jefe/a de fabricación	1076,50
Jefe/a de Taller mecánico	1055,95
<b>Administrativos/as:</b>	
Jefe/a de Oficina y Contabilidad	1002,16
Oficial/a Administrativo/a	985,88
Auxiliar administrativo/a	920,74
	<b>Euros/Día</b>
<b>Personal de Elaboración:</b>	
Ayudante/a de encargado/a	30,96
Amasador/a	31,21
Ayudante/a de Amasador/a	30,81
Oficial/a	30,81
Especialista	30,81
Fogonero/a	30,81
Gasista	30,81
Encendedor/a	30,88
Engrasador/a	30,81
Mecánico/a de Primera	31,09
Mecánico/a de Segunda	30,94
Mecánico/a de Tercera	30,59
Peón/a	30,10
Maestro/a Encargado/a	32,21
Oficial/a de Pala	32,21
Oficial/a de masa	32,25
Oficial/a de mesa	30,73
Ayudante/a	30,10
<b>Servicios complementarios:</b>	
Mayordomo/a	30,96
Vendedor/a de despachos	29,55
Transportador/a de Pan a despachos	30,96
Personal de limpieza	30,10
Artículo 12º: 3,62 Euros por día efectivamente trabajado.	
Artículo 17º: 99,36 Euros, compra de dos equipos de vestuario anuales.	
Artículo 21º: 61,32 Euros mensuales, beneficios conductores/as.	

## ANEXO II

<b>TABLA SALARIAL PROVISIONAL DEL AÑO 2022</b>	
Categorías Profesionales	
<b>Técnicos/as:</b>	<b>Euros/Mes</b>
Jefe/a de fabricación	1.092,65
Jefe/a de Taller mecánico	1.071,79
<b>Administrativos/as:</b>	
Jefe/a de Oficina y Contabilidad	1.017,19
Oficial/a Administrativo/a	1.000,67
Auxiliar Administrativo/a	934,55
	<b>Euros/Día</b>
<b>Personal de Elaboración:</b>	
Ayudante/a de encargado/a	31,42
Amasador/a	31,68
Ayudante/a de Amasador/a	31,27
Oficial/a	31,27
Especialista	31,27
Fogonero/a	31,27
Gasista	31,27
Encendedor/a	31,34
Engrasador/a	31,27
Mecánico/a de Primera	31,56
Mecánico/a de Segunda	31,40
Mecánico/a de Tercera	31,05
Peón/a	30,55
Maestro/a Encargado/a	32,69
Oficial/a de Pala	32,69
Oficial/a de masa	32,73
Oficial/a de mesa	31,19
Ayudante/a	30,55
<b>Servicios complementarios:</b>	
Mayordomo/a	31,42
Vendedor/a de despachos	29,99
Transportador/a de Pan a despachos	31,42
Personal de limpieza	30,55
Artículo 12º: 3,67 Euros por día efectivamente trabajado.	
Artículo 17º: 100,85 Euros, compra de dos equipos de vestuario anuales.	
Artículo 21º: 62,24 Euros mensuales, beneficios conductores/as.	

## ANEXO III

<b>TABLA SALARIAL PROVISIONAL DEL AÑO 2023</b>	
Categorías Profesionales	
<b>Técnicos/as:</b>	<b>Euros/Mes</b>
Jefe/a de fabricación	1.114,50
Jefe/a de Taller mecánico	1.093,23
<b>Administrativos/as:</b>	
Jefe/a de Oficina y Contabilidad	1.037,53
Oficial/a Administrativo/a	1.020,68
Auxiliar Administrativo/a	953,24
	<b>Euros/Día</b>
<b>Personal de Elaboración:</b>	
Ayudante/a de encargado/a	32,05
Amasador/a	32,31
Ayudante/a de Amasador/a	31,9
Oficial/a	31,9
Especialista	31,9
Fogonero/a	31,9
Gasista	31,9
Encendedor/a	31,97
Engrasador/a	31,9
Mecánico/a de Primera	32,19
Mecánico/a de Segunda	32,03
Mecánico/a de Tercera	31,67
Peón/a	31,16
Maestro/a Encargado/a	33,34
Oficial/a de Pala	33,34
Oficial/a de masa	33,38
Oficial/a de mesa	31,81
Ayudante/a	31,16
<b>Servicios complementarios:</b>	
Mayordomo/a	32,05
Vendedor/a de despachos	30,59
Transportador/a de Pan a despacho	32,05
Personal de limpieza	31,16
Artículo 12º: 3,74 Euros por día efectivamente trabajado.	
Artículo 17º: 102,87 Euros, compra de dos equipos de vestuario anuales.	
Artículo 21º: 63,49 Euros mensuales, beneficios conductores/as.	

## ANEXO IV

<b>TABLA SALARIAL PROVISIONAL DEL AÑO 2024</b>	
Categorías Profesionales	
<b>Técnicos/as:</b>	<b>Euros/Mes</b>
Jefe/a de fabricación	1.136,79
Jefe/a de Taller mecánico	1.115,09
<b>Administrativos/as:</b>	
Jefe/a de Oficina y Contabilidad	1.058,28
Oficial/a Administrativo/a	1.041,09
Auxiliar Administrativo/a	972,30
	<b>Euros/Día</b>
<b>Personal de Elaboración:</b>	
Ayudante/a de encargado/a	32,69
Amasador/a	32,96
Ayudante de Amasador/a	32,54
Oficial/a	32,54
Especialista	32,54
Fogonero/a	32,54
Gasista	32,54
Encendedor/a	32,61
Engrasador/a	32,54
Mecánico/a de Primera	32,83
Mecánico/a de Segunda	32,67
Mecánico/a de Tercera	32,3
Peón/a	31,78
Maestro/a Encargado/a	34,01
Oficial/a de Pala	34,01
Oficial/a de masa	34,05
Oficial/a de mesa	32,45
Ayudante/a	31,78
<b>Servicios complementarios:</b>	
Mayordomo/a	32,69
Vendedor/a de despachos	31,2
Transportador/a de Pan a despacho	32,69
Personal de limpieza	31,78
Artículo 12º: 3,82 Euros por día efectivamente trabajado.	
Artículo 17º: 104,93 Euros, compra de dos equipos de vestuario anuales.	
Artículo 21º: 64,76 Euros mensuales, beneficios conductores/as.	