



**Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de la província de Lleida, per al període 1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2025**

RESOLUCIÓ, de 3 d'octubre de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de la província de Lleida, per al període 1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2025. (codi de conveni núm. 25000225011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de la província de Lleida, per al període 1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2025, subscrit per les parts negociadores el 12 de juny de 2024, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de la província de Lleida, per al període 1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 25000225011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Lleida.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 3 d'octubre de 2024

Director/a dels Serveis Territorials

p.a. (art. 30.5 Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, DOGC 9122, de 14/03/2024)



# CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DE LLEIDA PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERIA PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025

## CAPÍTULO 1

### Disposiciones generales

#### **Artículo preliminar. Partes negociadoras**

El presente convenio colectivo ha sido pactado por las organizaciones siguientes: por parte de las personas trabajadoras, FICA-UGT Terres de Lleida y la Federación de Industrias de Comisiones Obreras de Lleida (CCOO) y por la parte empresarial, el Gremi de Forners de les Terres de Lleida, reconociéndose mutuamente que tienen la legitimación suficiente para negociar el presente convenio.

#### **Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente Convenio regulará las relaciones labores entre las empresas y establecimientos dedicados a la elaboración y/o ventas de pan, así como las denominadas cruasanterías y las personas trabajadoras que en ellas presten sus servicios.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial**

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Lleida, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

Asimismo, este convenio queda abierto a su ámbito de aplicación a cualquier adhesión al mismo, por parte de las personas trabajadoras de otras provincias.

#### **Artículo 3. Ámbito personal**



El presente Convenio obliga tanto a los empresarios y empresarias como a las personas trabajadoras de los anteriores centros de trabajo, sea cual fuere su categoría profesional que, durante la vigencia, trabajen bajo dependencias y por cuenta de las empresas afectadas.

#### **Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga**

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

La denuncia del presente Convenio deberá producirse entre los 120 días y los 90 días antes de la finalización de su vigencia, con la obligación por parte del denunciante de comunicarlo a la otra parte y al organismo correspondiente.

A la finalización del Convenio colectivo y mientras no se negocie uno nuevo quedará vigente con el mismo contenido que el convenio anterior, tanto las cláusulas normativas como las obligaciones.

#### **Artículo 5. Ceses voluntarios**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con un preaviso de quince días. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al empleador o empleadora, a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso, salvo que se encuentre prestando servicios los primeros 15 días, en cuyo caso el preaviso será de 48 horas.

A las personas trabajadoras que cesen de forma voluntaria, la empresa vendrá obligada a entregarles la liquidación con dos días de antelación a la fecha del cese para sus consultas pertinentes y una vez transcurrido el citado plazo, se le hará efectiva dicha liquidación.

En el supuesto de no cumplirse este requisito, las Empresas abonarán dichas cantidades con un incremento del 10%.



## **Artículo 6. Compensación y absorción**

Las condiciones económicas y sociales pactadas en el presente Convenio, forman un todo o unidad indivisible, debiendo ser consideradas globalmente en su cómputo anual, a efectos de su aplicación práctica.

Las mejoras económicas establecidas en éste Convenio, serán absorbibles por las que ya vengan gozando las personas trabajadoras en el momento de la entrada en vigor del mismo.

## **Artículo 7. Condiciones más beneficiosas**

Todas las condiciones establecidas en el Presente Convenio, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individualmente entre las personas trabajadoras y empresas que en su conjunto y cómputo anual están en condiciones más beneficiosas, deberán respetarse en su integridad “ad personam”.

## **Artículo 8. Comisión Paritaria**

A la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia se creará una comisión paritaria de Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del texto del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas a su consideración sometidas a las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evaluación de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia.

La Comisión se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo máximo de siete días, debiendo emitir resolución en un plazo máximo de siete días.



A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores de las Federaciones Sindicales deliberantes (CC.OO. y U.G.T.).

La Comisión Paritaria se compondrá de un Presidente o Presidenta, un Secretario o Secretaria y cuatro Vocales, en representación igual de la parte Empresarial y de las personas trabajadoras. El Presidente o la Presidenta, que lo será de la Comisión De liberadora del Convenio, asistirá a las sesiones, con voz, pero sin voto.

Los y las vocales de la parte empresarial tendrán su domicilio en el local social del Gremi de Forners, sito en Av. Madrid, 15 de Lleida. Los o las vocales de las personas trabajadoras tendrán su domicilio en los locales sociales de los sindicatos; el de CC.OO. sito en C/ Enric Granados, 5 de Lleida y el de U.G.T. sito en Av. Tortosa, 6-8 de Lleida.

Ambas partes, la empresarial y la trabajadora deben dar cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que dicha Comisión, emita dictamen o actúe en forma reglamentaria, sin que ello enerve las acciones administrativas o jurisdiccionales de cualquiera de las partes

## **CAPÍTULO 2** **Régimen de trabajo**

### **Artículo 9. Jornada laboral**

La jornada Laboral será de 40 horas semanales, que en cómputo anual queda fijada en 1.806 horas.

- a) Cuando por disposición legal se modifique la jornada laboral, se aplicará la resultante de la nueva ley.



- b) Las personas trabajadoras disfrutarán después de la cuarta hora trabajada, de 20 minutos a cargo de la empresa, para tomar un bocadillo, turnándose para efectuar el mismo.

En todas las industrias afectadas por el presente Convenio, se respetará el horario habitual de entrada al trabajo.

### **Artículo 10. Vacaciones**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones al año. En el supuesto que lleven menos de un año de permanencia en la empresa, disfrutarán de la parte proporcional correspondiente.

- a) La fecha de su disfrute será convenida entre la empresa y el trabajador o trabajadora.
- b) En caso de desacuerdo se fijarán 15 días por parte de la persona trabajadora y otros 15 días por parte de la empresa.
- c) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el período de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural.
- d) En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, las personas trabajadoras podrán hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado



## Artículo 11. Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras disfrutarán de los permisos retribuidos en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por nacimiento, fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos.
- f) Por el tiempo necesario para visitas médicas.
- g) Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o



acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y reparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.
- k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- l) 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.
- m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
- n) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de lactancia en el trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, pero solo podrá ser ejercicio por parte de los progenitores en caso de que ambos trabajen.



- o) Asimismo, también tendrán derecho a licencias no retribuidas por distintos motivos personales a los anteriormente señalados y cuya concesión queda al arbitrio de la empresa.

## **Artículo 12. Faltas y sanciones**

Faltas. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones con los compañeros y compañeras de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de 5 veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes.

2. Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores o superiores, compañeros o compañeras y subordinados o subordinadas, simular la presencia de otra persona trabajadora fichando por ésta, ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la embriaguez esporádica cuando cause perjuicio a la empresa, y en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses así como las violaciones graves de la buena fe contractual.

3. Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros y compañeras de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o jefas, a sus familiares y a los compañeros o compañeras y subordinados o subordinadas; la violación de secretos de la empresa, la embriaguez y toxicomanía habitual cuando repercutan negativamente en el trabajo, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y la reincidencia en faltas graves dentro del término de 6 meses.

4. La relación de conductas sancionables es meramente enunciativa.



Sanciones. Las sanciones que procederán imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión de un día de trabajo y haber.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60 o despido.

### **CAPÍTULO 3** **Condiciones económicas**

#### **Artículo 13. Retribuciones**

Para el año 2023, se pacta un incremento en tablas salariales de un 4%.

Para el año 2024, se pacta un incremento en tablas salariales de un 4%

Para el año 2025, se pacta un incremento en tablas salariales de un 3%.

Para el año 2023, para compensar los atrasos del incremento correspondiente a este año, se establece un complemento lineal para todas las categorías de 300 euros, a la publicación del convenio y, cuya cuantía será proporcional a la jornada trabajada.

Los atrasos de 2024 se abonarán a la publicación del convenio.

#### **Artículo 14. Clausula revisión salarial**

Se establece una cláusula de revisión salarial técnica topada al 1%, si a la finalización de la vigencia del convenio, la suma de los incrementos del IPC estatal es superior al 11%, que se reflejará en las tablas provisionales de 2026 y sin efectos retroactivos.

#### **Artículo 15. Regularizaciones**



En el supuesto que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) superase el importe de alguna de las categorías profesionales, se reunirá la Comisión Paritaria en el plazo de un mes desde la publicación del SMI para adecuar a éste los salarios de la categoría o categorías afectadas.

### **Artículo 16. Plus convenio**

Todas las personas trabajadoras que ostenten la categoría de vendedor/a – dependiente/a del personal mercantil percibirán el plus convenio que figura en las tablas salariales anexas.

Igualmente, todas las personas trabajadoras que ostenten la categoría profesional de Oficial 1ª, auxiliar y chófer-repartidor/a percibirán el plus convenio cuyo importe se detalla en las tablas salariales anexas.

El complemento de plus convenio se devengará mensualmente a razón de doce pagas anuales y su importe computará a los efectos de calcular el salario mínimo interprofesional.

### **Artículo 17. Antigüedad**

A partir del día 31 de diciembre de 1997, quedó suprimido el concepto tradicional de antigüedad. En la indicada fecha se consolidó la cantidad abonada por las empresas del anterior complemento de antigüedad.

En tal sentido, las personas trabajadoras afectadas no devengaron nuevas cuantías ni tramos del citado complemento de antigüedad y las personas trabajadoras de nueva entrada no percibirán cantidad alguna por tal concepto.

Dicho complemento de antigüedad consolidado no será ni absorbible ni compensable en ningún caso ni naturaleza y, se verá incrementado en el mismo porcentaje que se regule en los futuros convenios colectivos con carácter “sine die”.



### **Artículo 18. Complementos de vencimiento periódico superior al mes**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, consistentes en 30 días de salario base más antigüedad consolidada.

Su abono, se efectuará en las siguientes fechas:

1. Del 1 al 10 de Mayo
2. Del 1 al 10 de Junio
3. Del 1 al 10 de Diciembre

Las personas trabajadoras que ingresen o cesen durante el año, percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

### **Artículo 19. Retribución en especies**

El kilo de pan diario que reciben las personas trabajadoras, será facilitado por las empresas, además, en los días de descanso semanal, festivos no recuperables, vacaciones y en los 45 primeros días del proceso de Incapacidad Temporal.

### **Artículo 20. Horas extraordinarias**

Cuando por necesidad imperiosa del servicio, deban realizarse horas extraordinarias, éstas se remunerarán con el 75% del incremento sobre el salario convenio o se compensarán con tiempo de descanso.

## **CAPÍTULO 4**

### **Artículo 21. Contratos de duración determinada**

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento, de acuerdo con los requisitos exigidos en los supuestos legalmente establecidos. Actualmente y según la normativa



vigente, el contrato de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

### 1. Contrato por circunstancias de la producción:

1.1. Este contrato podrá concertarse para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa, siempre que no respondan a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y sin perjuicio de la necesaria temporalidad de la causa, procederá este contrato cuando se produzca un exceso de demanda o pedidos en la empresa que genere un desajuste temporal entre la mano de obra disponible y la necesaria para atenderlo. A título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo, pueden considerarse dentro de la definición:

- a) Exista un incremento en las necesidades o las circunstancias del mercado tales como aumento de la demanda en fechas señaladas como San Juan, Festividad de Reyes, Semana Santa y fiestas patronales.
- b) El lanzamiento en el mercado de un nuevo producto, así como la apertura de nuevos puntos de venta o establecimientos.

1.2. Entre las oscilaciones a las que se refiere el punto anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

1.3. La duración máxima de estos contratos será la prevista en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores ampliable hasta un total de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista en este punto, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.



1.4. Igualmente se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En atención a la distinta naturaleza de las situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada uno de los centros de trabajo, los periodos a los que hace referencia el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo, informando en todo caso la Dirección de la Empresa a la representación legal de las Personas Trabajadoras de conformidad con lo expuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## 2. Contrato de sustitución.

Se estará a lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes particularidades:

2.1. Se especificará siempre el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

2.2. Podrá utilizarse esta modalidad contractual para la sustitución de una persona trabajadora en todos los supuestos previstos en el citado artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, y a modo enunciativo, la presente modalidad contractual será utilizada: completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, siempre y cuando esa reducción venga determinada por causa legal o contemplada en el presente convenio colectivo. Expresamente se prevé la posibilidad de celebración de contratos de sustitución para completar la jornada reducida en los supuestos previstos en el presente convenio colectivo y en la legislación vigente, así como en los casos de sustitución de personas empleadas que temporalmente asistan a cursos formativos o que acudan a prestar servicios temporalmente a otros centros de trabajo con reserva de puesto de trabajo.

## Artículo 22. Otras formas de contratación

En cuanto a la forma y modalidades de contratación que no se regulen expresamente en el presente Convenio Colectivo, las partes firmantes se remiten a lo dispuesto en el vigente



Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas generales de aplicación sobre el fomento del empleo.

### **Artículo 23. Ingresos, ascensos y promociones**

- a) Ingresos. El ingreso de las personas trabajadoras de todas las categorías en las empresas se hará de acuerdo con la legislación vigente en materia de contratación. Tendrán preferencia para su contratación las personas trabajadoras provistas de los títulos que, con validez oficial, expidan las Escuelas de Panadería.
- b) Período de prueba. Podrá concertarse un período de prueba para las nuevas contrataciones que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para el personal técnico/a titulado/a, ni de tres meses para las demás personas trabajadoras. La parte empresarial y las personas trabajadoras están recíprocamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

- c) Ascensos y promociones. Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, pudiendo la empresa, ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en la empresa personas trabajadoras capacitadas para cubrir dichas vacantes.



## **Artículo 24. Disposiciones varias.**

Primera. La parte empresarial entiende y defiende los argumentos éticos y morales de la petición de las personas trabajadoras al solicitar, de los Organismos Oficiales del Estado, la jubilación anticipada, para evitar la eternización en la vida laboral y promocionar la creación de puestos de trabajo.

Segunda. Las empresas, por mediación del GREMI DE FORNERS o bien, por gestión propia de las mismas, solicitarán anualmente el reconocimiento médico de todas sus personas trabajadoras.

Tercera. En todo lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente, que se aplicará como derecho supletorio.

Cuarta. Con el objetivo de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas deducirán de cada una de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de su aplicación, dentro del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lleida, la cantidad de 24'04 euros que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales que han intervenido en la negociación y en la cuenta de la entidad bancaria que se indicará oportunamente a las empresas.

Los trabajadores que deseen abonar dicha aportación lo comunicarán por escrito a sus respectivas empresas. En caso contrario, se entenderá que no prestan su conformidad al citado abono.

Quinta. En caso de accidentes laborales, las empresas complementarán hasta el cien por cien (100%) del salario de las personas trabajadoras, a partir del primer día en que se inicie la situación de incapacidad temporal y hasta un máximo de tres meses.



Las empresas se reservan el derecho de suprimir la ayuda expresada en el párrafo anterior, cuando del informe emitido por el facultativo designado por la empresa, se deduzca que la persona trabajadora alarga de forma deliberada su baja.

Sexta. Jubilación especial. Las partes firmantes del presente Convenio estiman como positiva la aplicación de los 65 años como edad de jubilación, que permite la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en la modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevas personas trabajadoras, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad de empleo.

Séptima. Jubilación parcial. La parte empresarial adquiere el compromiso de fomentar la jubilación parcial, si bien para su implementación deberá existir acuerdo previo entre la empresa y las personas trabajadoras, debiéndose formalizar el correspondiente contrato de relevo con cumplimiento por ambas partes de los requisitos legales.

Octavo. Garantías sindicales:

- a) Todas las empresas dispondrán de un tablón de anuncios al servicio de los Delegados y las Delegadas de Personal, Comités de Empresas y Delegados o Delegadas Sindicales, donde los hubiere.
- b) Se facilitará la labor de los Delegados y Delegadas Sindicales para la información y cobro de cuotas.



- c) En cumplimiento de lo acordado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1985, las empresas retendrán de los salarios para las personas trabajadoras, la cuota sindical de aquellas que voluntariamente lo soliciten.

Novena. Formación continua. Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua suscrito el día 1 de febrero de 2006, suscrito entre CEOE y CEPYME, en su condición de organizaciones sindicales más representativas de carácter estatal y por otra por CCOO y UGT como organizaciones sindicales más representativas de carácter estatal.

Décima. Seguridad e Higiene y Condiciones de Salud Laboral. Las empresas vendrán obligadas a tener la suficiente ventilación en los centros de trabajo, así como efectuar una revisión médica obligatoria para todas las personas trabajadoras al año.

Deberá contar, asimismo, con los mínimos exigibles como son: taquillas, inodoro, lavabos y duchas.

La evaluación de riesgos laborales será entregada por las empresas a los delegados de prevención de riesgos con el fin que éstos puedan supervisar el cumplimiento de las acciones correctoras así como el correcto cumplimiento de las medidas de prevención, promoviéndose una actuación conjunta con la finalidad de conseguir una prevención de riesgos efectiva.

En todo caso, será de aplicación preferente lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales núm. 31/1995, de 8 de noviembre, Reglamentos y demás normas sobre la materia.

Undécima. Ropa de trabajo. A las personas trabajadoras se les dotará de ropa de trabajo consistente en las siguientes prendas: un par de calzado adecuado, cuatro camisetas, dos pantalones a elegir (corto o largo).

Dependientes/es: dos batas.

Chóferes y transportistas: dos chaquetillas, dos pantalones, tres pares de calzado adecuado, dos gorros y dos delantales.



Esta ropa de trabajo se facilitará anualmente y se computará a partir de su entrega.

Duodécima. Descuelgue de empresas. El presente Convenio Colectivo, obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y, durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de ello, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras legitimada para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas que tendrá una duración máxima de quince días, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo de las personas trabajadoras o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las



causas justificativas a que alude el párrafo segundo y, solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y la duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulta aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo. En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo transcurrido el plazo de cinco días, las partes solicitarán el procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Los acuerdos definitivos deberán ser notificados a la Comisión Paritaria del Convenio.

Decimotercera. Carnet de manipulador o manipuladora de alimentos. Las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio deberán proveerse obligatoriamente del carnet de manipulador/a de alimentos, a cuyo efecto la empresa facilitará la formación necesaria para la obtención de dicho carnet.

Decimocuarta. Conductores o conductoras. En el supuesto de que a un chofer le sea retirado temporalmente el carnet de conducir, la empresa facilitará trabajo durante el período de suspensión del permiso, abonándole el salario que corresponda al trabajo realizado. Esta condición se mantendrá por un máximo de suspensiones de permiso de conducir o un total de tres mensualidades, excedido el cual el personal conductor o conductora sólo tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Asimismo, la empresa, con carácter previo a la contratación de personas trabajadores



para que desarrollen las funciones de repartidores-chóferes, podrá solicitar la documentación necesaria para la comprobación de la vigencia del carnet de conducir.

Decimoquinta. Indemnización por causa de muerte, Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajos y Gran Invalidez, derivados de accidente de trabajo.

Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora, la empresa garantizará a las personas trabajadoras o, en su caso, a sus herederos y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones.

- a) Muerte: la empresa aseguradora, en su caso, pagará a los herederos o herederas de la persona trabajadora o, en su defecto, a la persona que haya designado, la cantidad de 9.664'27 euros.
- b) Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual e Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de Trabajo: 15.704'44 euros.
- c) Gran Invalidez: 21.744'62 euros.

## **GRUPO 5**

### **Grupos profesionales**

#### **Artículo 25. Grupos profesionales**

- A. Personal de Elaboración:
  - Oficial 1ª
  - Auxiliar (ayudante/a)



- B. Personal Mercantil
  - Vendedor/a
  - Dependiente/a
  
- C. Personal Administrativo y Administrativa
  - Oficial administrativo/a
  - Auxiliar administrativo/a
  
- D. Personal Complementario:
  - Chofer-Repartidor/a
  - Personal de limpieza

## **Artículo 26. Definición de las categorías profesionales**

### A. Personal de Elaboración

Oficial 1ª: Es la persona trabajadora que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los auxiliares o personal en formación bajo su vigilancia.

Se integrarán también en dicha categoría las personas trabajadoras que, en aquellas empresas donde exista la especialidad de bollería, repostería y similares, se dediquen a tales menesteres.

Auxiliar: Es la persona trabajadora no especializada que tiene la función de auxiliar al Oficial 1ª en los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y coacción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los auxiliares o personal en formación bajo su vigilancia.

### B. Personal Mercantil

Vendedor/a y Dependiente/a: Es la persona trabajadora que efectúa las ventas y el cobro,



así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa y elabora en todos sus centros de trabajo, cuidando, además, de la limpieza y aseo de los mismos.

### C. Personal administrativo

Oficial administrativo/a: Es la persona trabajadora que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, realiza trabajos administrativos con iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar administrativo/a: Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a trabajos de oficina o despacho.

### D. Personal Complementario

Chofer- Repartidor/a: Es la persona trabajadora con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto entre los centros de producción y los de venta y colectivos.

Personal de limpieza: Es quien se ocupa de la limpieza del diferente utillaje y de las dependencias de la empresa.

### **Artículo 27.**

Las personas trabajadoras anteriormente enumeradas, en los momentos que sus cometidos propios lo permitan, ayudarán a los operarios y operarias encargados o encargadas del heñido o confección de las piezas de pan y bollería, entablando de las mismas y al aseo de la panadería.



## CAPÍTULO 6

### Conciliación vida familiar y laboral

#### Artículo 28.

Las partes firmantes del convenio se remiten expresamente a lo dispuesto en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

#### Artículo 29. Reducción de la jornada por motivos familiares.

##### 29.1. Tiempo de trabajo retribuido:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La persona trabajadora que ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.



Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”.

## 29.2. Reducción de la jornada con reducción de sueldo:

29.2.1. Quien, por razones de guarda legal tengan 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, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de una octava parte y un máximo de la mitad de la duración de esta jornada.

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

29.2.2. La reducción de la jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

29.2.3. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o hijas prematuras que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o hijas prematuras y la reducción por guarda legal corresponde al trabajador y a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora debe avisar a la empresa con quince días de



antelación sobre la fecha de iniciación y finalización del permiso de lactancia o reducción de jornada.

29.3. Suspensión del contrato de trabajo con derecho de reserva del puesto de trabajo.

29.3.1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento también suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales será obligatoria las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrá de disfrutarse a jornada completa.

En el caso de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos en que el neonato precise de hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del neonato, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación a puesto de trabajo.



La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a su voluntad, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el menor o la menor cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible de parto. El disfrute de cada período semanal o en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

29.3.2. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho, trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

29.3.3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. La misma ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

29.3.4. En los supuestos en los que los resultados de la evaluación de riesgos laborales revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural de la trabajadora, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo mediante la adopción de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas, deben incluir, cuando sea necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo por turnos.

Si esta adaptación no es posible o, pese a la adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifica y se informa en los términos previsto en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la trabajadora deberá pasar a desarrollar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado. Y, la empresa debe determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de puestos exentos de riesgos a este efecto, así como los puestos alternativos a aquellos. El cambio de puesto o de funciones se llevará a cabo conforme a las reglas y los criterios de movilidad funcional.

En los casos en que, después de aplicar las reglas señaladas, no exista ningún puesto de trabajo o función compatible con su estado, la trabajadora puede ser destinada a un puesto



no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservar el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de trabajo de origen.

Cuando el cambio en el puesto de trabajo no resulte técnica u objetivamente posible, o pueda exigirse razonablemente por motivos justificados en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, , el contrato de trabajo podrá suspenderse. En estos casos, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otra compatible con su estado.

### **Artículo 30. Excedencias**

Las personas trabajadoras tienen derecho a los siguientes periodos de excedencia voluntaria:

- a) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
- b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando 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.
- c) También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente,



enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. Sin embargo, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera 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. La persona trabajadora tendrá, además, derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

## **Artículo 31. Despido y extinción del contrato**



Será nulo el despido en los supuestos recogidos en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Disposición transitoria primera**

En lo referente a la solución de conflictos, las partes acuerdan remitirse a lo estipulado para el TLC (Tribunal Laboral de Catalunya).



**ANEXO I**  
**TABLA SALARIAL AÑO 2023**  
**(vigencia 01/01/2023)**

	<b>S.B. DIARIO</b>	<b>S.B. ANUAL</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
<b>Personal elaboración</b>			
Oficial 1ª	32,09	14.602,64	16.716,26
Auxiliar ayudante	31,18	14.188,49	16.247,91
<b>Personal mercantil</b>			
Vendedor/a Dependiente/a	33,72	15.341,14	15.724,80
<b>Personal administrativo</b>			
Oficial administrativo/a	34,56	15.724,80	15.724,80
Auxiliar administrativo/a	34,56	15.724,80	15.724,80
<b>Personal complementario</b>			
Chófer/repartidor	32,09	14.602,64	16.716,26
Personal de limpieza	34,56	15.724,80	15.724,80

**Plus convenio**

	<b>EUROS/MES</b>
Oficial 1ª y chófer	176,26
Auxiliar (ayudante)	171,62
Vendedor/a – dependiente/a	32,22



**ANEXO II**  
**TABLA SALARIAL AÑO 2024**  
**(vigencia 01/01/2024)**

	<b>S.B. DIARIO</b>	<b>S.B. ANUAL</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
<b>Personal elaboración</b>			
Oficial 1ª	33,38	15.185,17	17.384,91
Auxiliar ayudante	32,43	14.756,03	16.897,83
<b>Personal mercantil</b>			
Vendedor/a Dependiente/a	35,07	15.954,79	16.353,79
<b>Personal administrativo</b>			
Oficial administrativo/a	35,94	16.353,79	16.353,79
Auxiliar administrativo/a	35,94	16.353,79	16.353,79
<b>Personal complementario</b>			
Chófer/repartidor	33,38	15.186,75	17.384,91
Personal de limpieza	35,94	16.353,79	16.353,79

**Plus convenio**

	<b>EUROS/MES</b>
Oficial 1ª y chófer	183,31
Auxiliar (ayudante)	178,49
Vendedor/a – dependiente/a	33,51



**ANEXO III**  
**TABLA SALARIAL AÑO 2025**  
**(vigencia 01/01/2025)**

	<b>S.B. DIARIO</b>	<b>S.B. ANUAL</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
<b>Personal elaboración</b>			
Oficial 1ª	34,38	15.642,35	17.906,46
Auxiliar ayudante	33,40	15.198,71	17.404,76
<b>Personal mercantil</b>			
Vendedor/a Dependiente/a	36,11	16.433,43	16.844,41
<b>Personal administrativo</b>			
Oficial administrativo/a	37,02	16.844,41	16.844,41
Auxiliar administrativo/a	37,02	16.844,41	16.844,41
<b>Personal complementario</b>			
Chófer/repartidor	34,38	15.642,35	17.906,46
Personal de limpieza	37,02	16.844,41	16.844,41

**Plus convenio**

	<b>EUROS/MES</b>
Oficial 1ª y chófer	188,81
Auxiliar (ayudante)	183,84
Vendedor/a – dependiente/a	34,51