

SECCIÓN QUINTA

Núm. 7720

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO CONVENIOS COLECTIVOS

Sector de Panaderías

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo del sector de Panadería de la provincia de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Panadería de la provincia de Zaragoza para los años 2019 al 2022 (código de convenio 50000905011981), suscrito el día 23 de junio de 2021, de una parte por la Asociación Patronal Gremio de Panaderos de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores afectados, recibido en esta Subdirección Provincial el día 21 de julio de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 7 de septiembre de 2021. — El subdirector provincial de Trabajo de Zaragoza, P.S. (Resolución de 20 de mayo de 2020 de la directora general de Trabajo, Autónomos y Economía Social): La jefa de la Sección de Regulación de Empleo y Relaciones Colectivas, María Concepción Hernández Mallén.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE ZARAGOZA Y PROVINCIA

El convenio colectivo de trabajo del sector de Panadería de la provincia de Zaragoza se concierta por parte empresarial por representantes de asociación empresarial, Gremio de Panaderos, y por parte de los trabajadores los representantes de las centrales sindicales, CC.OO. Industria Aragón y UGT FICA Aragón, quienes se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio.

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

Les será de aplicación el presente convenio colectivo a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Zaragoza dedicados a la fabricación y/o cocción de pan y venta.

Art. 2. *Ámbito personal.*

Se incluyen en estas normas a todas las personas que presten sus servicios en las industrias a que se refiere al artículo anterior y los empresarios.

Art. 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será de cuatro años (2019, 2020, 2021 y 2022) y entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el BOPZ, surtiendo efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2019. Se prorrogará tácitamente de año en año siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes con tres meses de anticipación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4. *Ámbito superior.*

Si durante la vigencia del convenio colectivo de trabajo se formalizase otro de ámbito autonómico o nacional que superase en su conjunto las condiciones económicas de que ahora se pacta, se reunirán las representaciones social y económica para solicitar, si existe acuerdo, la adhesión al convenio de ámbito superior.

Art. 5. *Denuncia.*

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes. El plazo de preaviso queda fijado en tres meses de antelación mínima respecto a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, con el tiempo suficiente para que tenga entrada en el Registro de la Dirección de Trabajo antes de la terminación del plazo de preaviso.

Fuera del plazo indicado en el artículo anterior, únicamente se podrá proceder a la revisión o rescisión del convenio mediante solicitud conjunta de ambas partes.

Art. 6. *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria del convenio colectivo será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del convenio.

La solicitud de la intervención de la comisión paritaria deberá formalizarse por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

a) La comisión paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.

b) Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas.

a) En materia de interpretación de convenio, la comisión paritaria deberá adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría de cada parte.

b) En materia de arbitraje voluntario, la comisión paritaria podrá conocer de todas aquellas cuestiones derivadas del presente convenio que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración.

c) En los supuestos de vigilancia del convenio en cuanto a su cumplimiento la comisión podrá denunciar a la autoridad laboral las incidencias que puedan producirse sobre este particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos.

La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas, salvo en los casos de arbitraje en que la comisión paritaria decidiera por unanimidad la resolución de los problemas planteados.

Podrán nombrarse asesores por ambas representaciones, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, salvo que otra cosa determinaran las partes, actuará con los que asistan, teniendo voto exclusivamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Los vocales y suplentes serán designados entre las respectivas representaciones actuantes en el presente acuerdo.

Los escritos o comunicados relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la comisión paritaria podrán ser remitidos a través de la asociación empresarial, Gremio de Panaderos (calle San Jorge, 10, 1.º, 50001 Zaragoza), o de las centrales sindicales firmantes del convenio, CC.OO. de Industria de Aragón (paseo de la Constitución, 12, 2.ª planta, 50008 Zaragoza) y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón (calle Joaquín Costa, 1, 2.ª planta, 50001 Zaragoza).

Art. 7. *Garantías.*

Las disposiciones del presente convenio, en cuanto más favorables en su conjunto para los trabajadores a quienes afecta, sustituyen cuantas condiciones de trabajo se hayan dictado y se hallasen vigentes a la fecha de su entrada en vigor. Dichas cuantías podrán ser compensadas con mayores retribuciones percibidas por

los trabajadores, entre otros, complemento de SMI, retribución voluntaria, así como por cualquier cantidad diferente a los salarios y complementos base, sea cual fuere su denominación y que en su conjunto supere los salarios totales anuales.

Art. 8. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por las empresas (retribuciones voluntarias de sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios u otros conceptos retributivos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o en razón de cualquier cosa.

Art. 9. *Prórroga.*

Si las conversaciones o estudios para la revisión del convenio se prolongaran por un tiempo superior a las fechas de expiración del mismo o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, se considerará automáticamente prorrogado hasta la fecha de finalización de las mismas y publicación de uno nuevo.

Art. 10. *Retribuciones.*

Se establecen como salarios base para la nueva estructura de grupos profesionales que se determinan en el presente convenio los que se señalan en las columnas de tablas salariales que, como tabla 1, figura adjunta y efectos económicos de 1 de enero de 2019 y 2020, adaptados a SMI, vigente en cada momento.

Las empresas podrán asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que estas sean por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este convenio o disposición legal.

Por el carácter no consolidable, con el que se pacta este concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el número 2 c) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Los firmantes del presente convenio acuerdan que para los años 2019 y 2020 los salarios no experimentarán incremento, sin perjuicio de la aplicación legal del SMI en dichos años y en las categorías que se vean s, incluyéndose en dicho importe, las pagas extras fijadas en el convenio. Dichas cuantías podrán ser compensadas con mayores retribuciones percibidas por los trabajadores/as, entre otros, a cuenta SMI, y en este caso, hasta que el convenio sea registrado y publicado, retribución voluntaria y que no respondan a una mayor calidad o cantidad de trabajo, tales como primas o incentivos a la producción.

En el año 2021, los salarios se incrementarán un 1% sobre las tablas salariales de 2020, quedando los mismos los fijados en la tabla 1.

En el año 2022, los salarios se incrementarán en un 1,5%, quedando los mismos en la tabla correspondiente de la disposición adicional primera.

Si a lo largo de la vigencia del presente convenio fuera establecido un SMI que superara el importe de los salarios pactados en el mismo, se aplicara este, dejando sin efecto en este caso, el incremento porcentual fijado en las tablas correspondientes, a las categorías afectadas y siempre y cuando los salarios queden en cuantía inferior al SMI fijado. A tal efecto la comisión paritaria se reunirá para adaptar las nuevas tablas.

Art. 11. *Gratificaciones.*

Las gratificaciones de julio, Navidad y Santo Patrón serán por la cuantía de treinta días de salario base más en su caso del complemento personal sustitutivo de la antigüedad y la retribución establecida en el artículo 12 del presente convenio.

Con motivo de la festividad de Nuestra Señora del Pilar, las empresas abonarán una gratificación extraordinaria en las cuantías que se reflejan en la tabla anexa 3.

Las cuantías de las mismas serán en proporción al tiempo trabajado, pudiendo pactar las empresas con los trabajadores su prorrateo mensual.

Art. 12. *Antigüedad complemento personal.*

Con efectos de 1 de enero de 2014, se establece un complemento personal sustitutivo del de antigüedad para aquellos trabajadores que al 31 de diciembre de 2013 la

vinieran percibiendo. Y ello conforme a los acuerdos suscritos en el convenio colectivo sectorial con vigencia de los años 2001 a 2003.

Las cantidades correspondientes a este concepto, una vez actualizadas, no serán compensables ni absorbibles, no se devengarán nuevas antigüedades.

Art. 13. Participación en beneficios.

Se mantienen con carácter «ad personam» la participación de beneficios en las panaderías semimecanizadas y mecanizadas en el porcentaje del 15% y del 20% del salario base respectivamente y para todos aquellos trabajadores que la vinieran percibiendo a 30 de mayo de 1996. En consecuencia, los mismos verán incrementados en dichos porcentajes los importes fijados para salarios base anuales, y pagas extras.

Art. 14. Jornada de trabajo.

La jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.814 horas anuales, que se corresponden con cuarenta semanales. El tiempo de trabajo se cuenta de manera que tanto al principio como al final de la jornada en trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. La jornada laboral en las empresas y para todos los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del convenio, se desarrollarán durante todos los días del año, incluidos domingos y festivos, sin excepción alguna.

Todos los trabajadores en el campo de aplicación de este convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio.

De común acuerdo entre empresa y trabajador, podrá establecerse la adecuación correspondiente en jornadas, de tal forma que el trabajador disfrute del descanso previsto en el apartado anterior. La jornada ordinaria diaria no podrá exceder de nueve horas.

Los trabajadores a tiempo parcial podrán efectuar horas complementarias como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

El empresario podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente por escrito con el trabajador.

El número de horas complementarias no podrán ser inferiores al 30% ni exceder del 60% de las horas contratadas.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos de trabajo de duración indefinida con una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, podrá en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias, de aceptación voluntaria, las cuales no podrán superar el 30% de las horas ordinarias del contrato.

Con el fin de poder dar servicio a los clientes en domingos y/o festivos, ambas partes acuerdan la realización del trabajo en dichos días, siendo retribuidos conforme se establece en el artículo 16, igualmente dicha retribución será aplicada al personal que trabaje parte de domingos o festivos, o días sueltos entre semana.

Art. 15. Horario.

El horario de iniciación de la jornada de trabajo del personal de obrador será a las 4:00 horas, si bien por razones organizativas o comerciales podrá anticiparse hasta las 22:00 horas del día anterior, percibiendo en ese caso los trabajadores afectados una prima de enganche anticipado de 1,96 euros por cada una que anticipe su entrada al trabajo, percibiendo además dicha prima, las realizadas entre las 4:00 y las 6:00 horas. Todo ello a partir de la fecha en que se notifique la resolución administrativa por la que se acuerde el Registro y publicación del convenio.

El personal de recuento, distribución y preparación de pedidos a despachos comenzará su jornada a las 6:00 horas. En caso de anticipación de jornada percibirá igualmente prima de enganche anticipado establecida para las otras categorías en el párrafo anterior.

Los chóferes y personal de reparto a despachos y clientes comenzarán su jornada a las 6:00 horas, siéndoles de aplicación lo establecido en el párrafo primero de este artículo en el supuesto de que anticipen el horario de entrada. Además, cuando hayan finalizado con la función de reparto, sin que haya concluido su jornada laboral diaria, podrán realizar tareas propias del obrador que no requieran formación específica, respetándoles en todo caso los salarios correspondientes a su categoría.

El personal de oficina y dependencia mercantil realizará una jornada que no se iniciará antes de las 8:00 horas, salvo pacto en contrario o jornadas preexistentes.

La jornada del personal de oficina será continuada, salvo pacto en contrario o jornadas partidas preexistentes.

La empresa, dentro de su poder de organización, podrá en todo momento asignar el personal a diferentes horarios de comienzo de jornada, turnos y/o descansos, todo ello con el fin de optimizar los recursos de la empresa.

Aquellas empresas que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, vinieran desarrollando su jornada de forma continuada en turnos de mañana, tarde y/o noche, rotando o no, continuarán en dicho sistema y aquellas que lo quieran implantar en el futuro podrán hacerlo, conforme a los trámites legalmente establecidos en cada momento. La distribución de la jornada podrá ser irregular, atendiendo las necesidades productivas y comerciales de la empresa y respetándose en todo caso lo establecido legalmente respecto de la duración de la jornada y descanso entre las mismas.

Art. 16. *Descansos.*

Con objeto de que en la industria panadera se dé cumplimiento al descanso mínimo semanal establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras del convenio, empresarios, y trabajadores por cuenta ajena, se obligan al cumplimiento del mismo en los términos previstos, si bien cuando por razones organizativas o comerciales se trabaje en domingo, ese día se compensará con descanso alternativo otro día de la semana y se percibirá la cantidad de 25,38 como complemento de domingo, conforme tabla 2. Dicho importe está referido a jornada completa percibiéndose en proporción en jornadas inferiores.

Cuando por dichas razones se trabaje en día señalado en el calendario como festivo, nacional, local o autonómico que no pueda disfrutarse por razones de servicio, la empresa podrá optar por el abono de 50,76 euros como concepto de festivo trabajado o sustituirlo por un día de descanso compensatorio.

Lo anteriormente citado no será de aplicación al personal contratado conforme al artículo 18.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*

Cuando la jornada anual efectuada sea superior a la establecida en el artículo 13, la empresa podrá compensar las horas de exceso mediante descanso compensatorio a la par, o bien retribuirlos conforme a la tabla número 3.

Art. 18. *Trabajadores de jornada de fin de semana, domingos y/o festivos.*

Quienes presten servicios contratados específicamente para trabajar en fines de semana, domingos y/o festivos, percibirán sus retribuciones por hora trabajada conforme a la tabla número 4.

Art. 19. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales de treinta días naturales se abonarán con el promedio real de los jornales percibidos en los noventa días anteriores y se pactarán con dos meses de anticipación y en las condiciones establecidas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de no alcanzarse el acuerdo, serán señaladas por la empresa con la antelación legalmente prevista.

Art. 20. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores, avisando con antelación suficiente, podrán faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos consignados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificaciones:

1. La licencia por matrimonio será de quince días naturales. Lo establecido por muerte o enfermedad grave en el Estatuto de los Trabajadores se eleva a un día más, entendiéndose por desplazamiento a los efectos del citado precepto los superiores a 400 kilómetros entre ida y vuelta. Este permiso podrá ser ejercido en cualquiera de los días que dure la hospitalización.

2. Las parejas de hecho registradas ante la Administración gozarán de los mismos permisos y licencias que el resto de las parejas legales.

3. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) de esta Ley, los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir

en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Quien ejerza este derecho por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva, o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando en su caso lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

4. Por el nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la reducción 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.

Art. 21. Ropa de trabajo.

—Al personal de ventas se le facilitarán anualmente dos batas.

—Al personal de obrador se le entregarán dos veces al año las siguientes prendas de trabajo: Gorro, mandil y pantalón, todo ello de color blanco, teniendo la obligación de llevarlo durante las horas de trabajo y en las debidas condiciones de decoro e higiene. Dichas prendas podrán ser sustituidas por otros modelos con el mismo fin.

El personal que cese estará obligado a la devolución de las prendas.

Art. 22. Seguridad Social y accidentes de trabajo.

A efectos de cotización por seguros sociales se estará a lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social y disposiciones complementarias.

En cuanto a la cotización en el seguro de accidentes de trabajo se computarán las cantidades totales percibidas por los trabajadores, cualquiera que sea su cuantía y concepto, siempre de conformidad con las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 23. Seguridad y salud laboral.

Las empresas impulsarán la aplicación de las medidas de seguridad y salud laboral en el trabajo y las normas de prevención de riesgos laborales, en todas las dependencias de las industrias dedicadas a la fabricación de pan y actividades anexas, tanto en las naves de fabricación como en los establecimientos de venta. Se fomentarán los cursos formativos del personal de las empresas.

El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, siendo por su cuenta la obtención y renovación del mismo.

Art. 24. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a concertar en el plazo de tres meses siguientes a la publicación de este convenio en el BOPZ una póliza de seguros que cubran los riesgos de los trabajadores a su servicio y que a continuación se indican:

1. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo remunerado y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 18.000 euros por trabajador.

2. Muerte derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 18.000 euros.

Art. 25. Compromisos adquiridos.

Los/as trabadores/as, en compensación a las ventajas económicas que se les conceden en el presente convenio, se comprometen a observar la máxima puntualidad, fidelidad y asistencia al trabajo, cumpliendo en todo momento su cometido con disciplina y laboriosidad, manteniendo la productividad o ritmo habitual obtenido en el año anterior, siempre que los medios de producción persona trabajadora, maquinaria y tiempo sean los mismos.

Los incrementos de productividad, cualquiera que sea el método empleado, se establecerán de acuerdo entre empresas y trabajadores.

Art. 26. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Art. 27. Contratos.

27.1. CONTRATO EVENTUAL.

El contrato eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

27.2. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS.

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior, de 1.º y 2.º grados, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o certificado de profesionalidad (Ley Orgánica 5/2002) que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudio, todo ello según lo previsto y con las condiciones y requisitos que establece el artículo 1 del Real Decreto 488/1998 (*Boletín Oficial del Estado* de 9 de abril de 1998) y artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el trabajador sea minusválido artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores se podrá celebrar dentro de los siete años siguientes. Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.

2. La retribución será el 80% el primer año y el 90% el segundo de la retribución establecida en convenio para su categoría profesional, no siendo inferior al SMI, disminuyéndose proporcionalmente en los contratos a tiempo parcial.

3. Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos de prácticas se estará a lo en la legislación vigente en cada momento.

27.3. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido. Estos contratos se regirán por las siguientes reglas:

1. La duración mínima del contrato será de seis meses y máxima de tres años. Esta duración podrá incrementarse hasta los tres años en el supuesto que el trabajador no hubiese completado los ciclos educativos correspondientes a la escolaridad obligatoria, o complete la formación teórica y/o práctica que le permita adquirir la cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años, o en su caso de tres años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.

2. El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 25% de la jornada máxima prevista en el convenio para el puesto de trabajo en el primer año y el 15% para el segundo y tercer año.

3. La retribución del trabajador será el SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Art. 28. *Período de prueba.*

Podrá concertarse un período de prueba para los nuevos contratados, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los peones, limpiadoras y aprendices, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables, conforme a lo previsto en artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante dicho período no interrumpirá el cómputo del mismo, salvo pacto en contrario.

Art. 29. *Promoción profesional y cláusulas de no discriminación e igualdad en el trabajo.*

Para el cumplimiento del deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se constituirá una comisión paritaria de Planes de Igualdad, que informará sobre las cuestiones que empresas y trabajadores eleven a estos efectos.

En las empresas se establece el deber de negociar su plan de igualdad, a través de las oportunas reglas de complementariedad, conforme legalmente venga establecido.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas de a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de objetivos fijados. Para ello se dispondrá del apoyo técnico necesario que el Gobierno impulse para las pequeñas y medianas empresas.

Art. 30. *Baja voluntaria.*

El personal comprendido en el presente convenio colectivo que se proponga cesar en la prestación de servicios en la empresa deberá comunicarlo por escrito. Dicha comunicación, salvo las producidas dentro del período de prueba, deberá efectuarse con los siguientes plazos de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios:

- Personal técnico y mercantil y administrativo: Treinta días.
- Personal obrero y subalterno: Quince días.

En este último grupo, el preaviso será de treinta días en los contratos celebrados para relevar a un trabajador por jubilación anticipada.

La no comunicación por parte del empleado del preaviso pactado, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador, una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de preaviso incumplido o a su exigencia en la jurisdicción competente.

Art. 31. *Jubilación parcial.*

En relación con la jubilación parcial se estará en todo momento a lo dispuesto en las normas de Seguridad Social que contemplen esta materia en todo momento.

Art. 32. *Régimen disciplinario.*

PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS:

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de prevención de riesgos laborales y normativa sanitaria, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo, o manifestada durante el mismo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, procedimientos de trabajo, al ambiente laboral o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- II) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1 d) y e) del presente artículo.
- o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- p) La no utilización, ni el cuidado adecuado, de la ropa de trabajo.
- q) El incumplimiento de lo establecido en la Reglamentación Técnico-Sanitaria.
- r) El incumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 2207/1995 (Productos Alimenticios. Normas de higiene), así como lo establecido en el Manual de Implantación

y Supervisión del Autocontrol basado en el Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (APPCC) de 26 de enero de 2006, del Gobierno de Aragón.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia manifestada durante la realización del trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes, desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- ll) Las derivadas de los apartados l d) y 2 l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) La discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español, ejercida por quienes desempeñan funciones de mando en la empresa.

SANCIONES:

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en este artículo son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días. Inhabilitación para el ascenso por tiempo de hasta un año.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año, inhabilitación para el ascenso definitivo, y despido disciplinario.

2 Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Siempre que se trate de faltas muy graves y/o específicamente en las relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

Art. 33. *Cláusula de inaplicación salarial.*

El convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro del campo de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previas en el convenio colectivo aplicable sea ese de sector o de empresa, que afecte 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 rendimientos.
- f) Funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- 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 consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre 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 medios o instrumentos de producción, causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas o métodos de trabajo del personal 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.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas 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 su duración que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en 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 la fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado el acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a los que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior, o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes (empresa o personas trabajadoras) podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial

de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), para solventar de manera efectiva su discrepancia o en última instancia podrá someter la solución de la misma, al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aquellas empresas que resulten obligadas deberán dar cumplimiento a lo que en la misma se dispone.

SALARIOS 2019- TABLA 1		
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar)
GRUPO I		
Jefe de fabricación	938,80	14119,59
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	916,60	13786,59
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	846,04	12728,19
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	837,49	12600,00
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS		
	Salario Diario	Salario Anual
GRUPO V		
Oficial de Pala	29,10	13278,09
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	27,97	12763,94
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	27,61	12600,14
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		
GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	27,61	12600,14
Ayudante Panadería		
Mayordomo		
GRUPO IX		
Vendedor/ra	27,61	12 600,14

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salario Diario	Salario Anual
GRUPO X		
Peón Ordinario	27,61	12600,14
GRUPO XI		
Limpiador/ra	27,61	12600,14
GRUPO XII		
Aprendices	27,61	12600,14

PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Importe Lineal) 2019 –TABLA 2		
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS
GRUPO I		
Jefe de fabricación	25,13	50,25
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	25,13	50,25
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	25,13	50,25
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	25,13	50,25
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS
GRUPO V		
Oficial de Pala	25,13	50,25
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	25,13	50,25
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	25,13	50,25
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		
GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	25,13	50,25
Ayudante Panadería		
Mayordomo		
GRUPO IX		
Vendedor/ra	25,13	50,25

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS
GRUPO X		
Peón Ordinario	25,13	50,25
GRUPO XI		
Limpiador/ra	25,13	50,25
GRUPO XII		
Aprendices	25,13	50,25

COMPLEMENTOS 2019 – TABLA 3		
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA
GRUPO I		
Jefe de fabricación	37,59	10,54
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	37,59	10,54
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	37,59	10,54
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	37,59	8,01
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA
GRUPO V		
Oficial de Pala	37,59	10,54
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	37,59	10,54
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	37,59	8,01
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		
GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	37,59	8,01
Ayudante Panadería		
Mayordomo		

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA
GRUPO IX		
Vendedor/ra	37,59	6,95
GRUPO X		
Peón Ordinario	37,59	6,95
GRUPO XI		
Limpiador/ra	37,59	6,95
GRUPO XII		
Aprendices	37,59	6,95

SALARIOS DE PERSONAL DIAS SUELTOS Y FINES DE SEMANA 2019 – TABLA 4	
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos
GRUPO I	
Jefe de fabricación	7,79
Jefe de Oficina y Contabilidad	
Jefe de Almacén/Cámara	
Jefe de Transporte	
GRUPO II	
Jefe Taller mecánico	7,60
Encargado Fábrica	
Responsable de Servicios	
Coordinadora de Tiendas	
GRUPO III	
Oficial Administrativo	7,02
Encargada de Tienda	
Jefe de Equipo	
Técnico Especialista	
Supervisor Limpieza/Almacén	
GRUPO IV	
Auxiliar Administrativo	6,95
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos
GRUPO V	
Oficial de Pala	6,95
Oficial de Cámara	
GRUPO VI	
Amasador	6,95
Oficial de Masa	
GRUPO VII	
Ayudante Encargado	6,95
Ayudante Amasador	
Oficial de Mesa	
Oficial Panadero, Chofer repartidor	
Almacenero, Carretillero	
Especialista panadero	
Especialista limpieza	
GRUPO VIII	
Mecánico de Primera	6,95
Ayudante Panadería	
Mayordomo	

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos
GRUPO IX	
Vendedor/ra	6,95
GRUPO X	
Peón Ordinario	6.95
GRUPO XI	
Limpiador/ra	6.95
GRUPO XII	
Aprendices	6.95

SALARIOS 2020 - TABLA 1		
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar)
GRUPO I		
Jefe de fabricación	938,80	14119,59
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	916,60	13789,59
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	884,16	13300,00
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	884,16	13300,84
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salario Diario	Salario Anual
GRUPO V		
Oficial de Pala	29,15	13300,84
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	29,15	13300,84
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	29,15	13300,84
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		
GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	29,15	13300,84
Ayudante Panadería		
Mayordomo		

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salario Diario	Salario Anual
GRUPO IX		
Vendedor/ra	29,15	13300,84
GRUPO X		
Peón Ordinario	29,15	13300,84
GRUPO XI		
Limpiador/ra	29,15	13300,84
GRUPO XII		
Aprendices	29,15	13300,84

PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Importe Lineal) 2020 - TABLA 2		
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS
GRUPO I		
Jefe de fabricación	25,13	50,25
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	25,13	50,25
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	25,13	50,25
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	25,13	50,25
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS
GRUPO V		
Oficial de Pala	25,13	50,25
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	25,13	50,25
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	25,13	50,25
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		
GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	25,13	50,25
Ayudante Panadería		
Mayordomo		

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS
GRUPO IX		
Vendedor/ra	25,13	50,25
GRUPO X		
Peón Ordinario	25,13	50,25
GRUPO XI		
Limpiador/ra	25,13	50,25
GRUPO XII		
Aprendices	25,13	50,25

COMPLEMENTOS 2020 - TABLA 3		
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA
GRUPO I		
Jefe de fabricación	37,59	10,54
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	37,59	10,54
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	37,59	10,54
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	37,59	8,01
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA
GRUPO V		
Oficial de Pala	37,59	10,54
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	37,59	10,54
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	37,59	8,01
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		
GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	37,59	8,01
Ayudante Panadería		
Mayordomo		

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA
GRUPO IX		
Vendedor/ra	37.59	7,33
GRUPO X		
Peón Ordinario	37.59	7,33
GRUPO XI		
Limpiador/ra	37.59	7,33
GRUPO XII		
Aprendices	37,59	7,33

SALARIOS DE PERSONAL DIAS SUELTOS Y FINES DE SEMANA 2020 - TABLA 4	
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos
GRUPO I	
Jefe de fabricación	7,79
Jefe de Oficina y Contabilidad	
Jefe de Almacén/Cámara	
Jefe de Transporte	
GRUPO II	
Jefe Taller mecánico	7,60
Encargado Fábrica	
Responsable de Servicios	
Coordinadora de Tiendas	
GRUPO III	
Oficial Administrativo	7,33
Encargada de Tienda	
Jefe de Equipo	
Técnico Especialista	
Supervisor Limpieza/Almacén	
GRUPO IV	
Auxiliar Administrativo	7,33
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	
Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos	
GRUPO V	
Oficial de Pala	7,33
Oficial de Cámara	
GRUPO VI	
Amasador	7,33
Oficial de Masa	
GRUPO VII	
Ayudante Encargado	7,33
Ayudante Amasador	
Oficial de Mesa	
Oficial Panadero, Chofer repartidor	
Almacenero, Carretillero	
Especialista panadero	
Especialista limpieza	
GRUPO VIII	
Mecánico de Primera	7,33
Ayudante Panadería	
Mayordomo	

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos
GRUPO IX	
Vendedor/ra	7,33
GRUPO X	
Peón Ordinario	7,33
GRUPO XI	
Limpiador/ra	7,33
GRUPO XII	
Aprendices	7,33

SALARIOS 2021 –TABLA 1		
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual (SB+3 pagas + paga El Pilar)
GRUPO I		
Jefe de fabricación	948,18	14260,67
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	925,76	13924,37
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	893,00	13432,97
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	893,00	13432,97
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salario Diario	Salario Anual
GRUPO V		
Oficial de Pala	29,44	13433,17
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	29,44	13433,17
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	29,44	13433,17
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salario Diario	Salario Anual
GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	29,44	13433,17
Ayudante Panadería		
Mayordomo		
GRUPO IX		
Vendedor/ra	29,44	13433,17
GRUPO X		
Peón Ordinario	29,44	13433,17
GRUPO XI		
Limpiador/ra	29,44	13433,17
GRUPO XII		
Aprendices	29,44	13433,17

PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Importe Lineal) 2021- TABLA 2		
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS
GRUPO I		
Jefe de fabricación	25,38	50,75
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	25,38	50,75
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	25,38	50,75
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	25,38	50,75
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS
GRUPO V		
Oficial de Pala	25,38	50,75
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	25,38	50,75
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	25,38	50,75
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS
GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	25,38	50,75
Ayudante Panadería		
Mayordomo		
GRUPO IX		
Vendedor/ra	25,38	50,75
GRUPO X		
Peón Ordinario	25,38	50,75
GRUPO XI		
Limpiador/ra	25,38	50,75
GRUPO XII		
Aprendices	25,38	50,75

COMPLEMENTOS 2021 - TABLA 3		
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA
GRUPO I		
Jefe de fabricación	37,97	10,65
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	37,97	10,65
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	37,97	10,65
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	37.97	8,09
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA
GRUPO V		
Oficial de Pala	37,97	10,65
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	37,97	10,65
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	37.97	8,09
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA
GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	37.97	8,09
Ayudante Panadería		
Mayordomo		
GRUPO IX		
Vendedor/ra	37.97	7.41
GRUPO X		
Peón Ordinario	37.97	7,41
GRUPO XI		
Limpiador/ra	37.97	7.41
GRUPO XII		
Aprendices	37.97	7.41

SALARIOS DE PERSONAL DIAS SUELTOS Y FINES DE SEMANA 2021 –TABLA 4	
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos
GRUPO I	
Jefe de fabricación	7,87
Jefe de Oficina y Contabilidad	
Jefe de Almacén/Cámara	
Jefe de Transporte	
GRUPO II	
Jefe Taller mecánico	7,68
Encargado Fábrica	
Responsable de Servicios	
Coordinadora de Tiendas	
GRUPO III	
Oficial Administrativo	7,41
Encargada de Tienda	
Jefe de Equipo	
Técnico Especialista	
Supervisor Limpieza/Almacén	
GRUPO IV	
Auxiliar Administrativo	7.41
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos
GRUPO V	
Oficial de Pala	7,41
Oficial de Cámara	
GRUPO VI	
Amasador	7,41
Oficial de Masa	
GRUPO VII	
Ayudante Encargado	7.41
Ayudante Amasador	
Oficial de Mesa	
Oficial Panadero, Chofer repartidor	
Almacenero, Carretillero	
Especialista panadero	
Especialista limpieza	

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos
GRUPO VIII	
Mecánico de Primera	7.41
Ayudante Panadería	
Mayordomo	
GRUPO IX	
Vendedor/ra	7.41
GRUPO X	
Peón Ordinario	7.41
GRUPO XI	
Limpiador/ra	7.41
GRUPO XII	
Aprendices	7.41

SALARIOS 2022		
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salario Mensual	Salario Anual
GRUPO I		
Jefe de fabricación	962,40	14474,54
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	939,65	14133,29
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	906,40	13634,54
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	906,40	13634.54
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salario Diario	Salario Anual
GRUPO V		
Oficial de Pala	29,88	13633,94
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	29,88	13633,94
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	29,88	13633,94
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salario Diario	Salario Anual
GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	29,88	13633,94
Ayudante Panadería		
Mayordomo		
GRUPO IX		
Vendedor/ra	29,88	13633,94
GRUPO X		
Peón Ordinario	29,88	13633,94
GRUPO XI		
Limpiador/ra	29,88	13633,94
GRUPO XII		
Aprendices	29,88	13633,94

PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Importe Lineal) 2022		
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS
GRUPO I		
Jefe de fabricación	25,76	51,51
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	25,76	51,51
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	25,76	51,51
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	25,76	51,51
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS
GRUPO V		
Oficial de Pala	25,76	51,51
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	25,76	51,51
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	25,76	51,51
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	PLUS DOMINGOS	PLUS FESTIVOS
GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	25,76	51,51
Ayudante Panadería		
Mayordomo		
GRUPO IX		
Vendedor/ra	25,76	51,51
GRUPO X		
Peón Ordinario	25,76	51,51
GRUPO XI		
Limpiador/ra	2576	51,51
GRUPO XII		
Aprendices	25.76	51.51

COMPLEMENTOS 2022		
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA
GRUPO I		
Jefe de fabricación	38,54	10,81
Jefe de Oficina y Contabilidad		
Jefe de Almacén/Cámara		
Jefe de Transporte		
GRUPO II		
Jefe Taller mecánico	38,54	10,81
Encargado Fábrica		
Responsable de Servicios		
Coordinadora de Tiendas		
GRUPO III		
Oficial Administrativo	38,54	10,81
Encargada de Tienda		
Jefe de Equipo		
Técnico Especialista		
Supervisor Limpieza/Almacén		
GRUPO IV		
Auxiliar Administrativo	38,54	8,21
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA
GRUPO V		
Oficial de Pala	38,54	10,81
Oficial de Cámara		
GRUPO VI		
Amasador	38,54	10,81
Oficial de Masa		
GRUPO VII		
Ayudante Encargado	38,54	8,21
Ayudante Amasador		
Oficial de Mesa		
Oficial Panadero, Chofer repartidor		
Almacenero, Carretillero		
Especialista panadero		
Especialista limpieza		

PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	GRATIFICAC. EXTRA PILAR	VALOR HORA EXTRA
GRUPO VIII		
Mecánico de Primera	38,54	8,21
Ayudante Panadería		
Mayordomo		
GRUPO IX		
Vendedor/ra	38,54	7,52
GRUPO X		
Peón Ordinario	38,54	7,52
GRUPO XI		
Limpiador/ra	38,54	7,52
GRUPO XII		
Aprendices	38,54	7,52

SALARIOS DE PERSONAL DIAS SUELTOS Y FINES DE SEMANA 2022	
JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS Y ADMINISTRATIVOS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos
GRUPO I	
Jefe de fabricación	7,98
Jefe de Oficina y Contabilidad	
Jefe de Almacén/Cámara	
Jefe de Transporte	
GRUPO II	
Jefe Taller mecánico	7,79
Encargado Fábrica	
Responsable de Servicios	
Coordinadora de Tiendas	
GRUPO III	
Oficial Administrativo	7,52
Encargada de Tienda	
Jefe de Equipo	
Técnico Especialista	
Supervisor Limpieza/Almacén	
GRUPO IV	
Auxiliar Administrativo	7,52
PERSONAL DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y VENTAS	Salarios por hora trabajada, Personal de Fines de Semana por Domingos y Festivos
GRUPO V	
Oficial de Pala	7,52
Oficial de Cámara	
GRUPO VI	
Amasador	7,52
Oficial de Masa	
GRUPO VII	
Ayudante Encargado	7,52
Ayudante Amasador	
Oficial de Mesa	
Oficial Panadero, Chofer repartidor	
Almacenero, Carretillero	
Especialista panadero	
Especialista limpieza	
GRUPO VIII	
Mecánico de Primera	7,52
Ayudante Panadería	
Mayordomo	
GRUPO IX	
Vendedor/ra	7,52
GRUPO X	
Peón Ordinario	7,52
GRUPO XI	
Limpiador/ra	7,52
GRUPO XII	
Aprendices	7,52