



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 3 de diciembre de 2015 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo y tablas salariales de la empresa La Flor Burgalesa, S.L. (C.C. 09100041012010).

Visto el texto del convenio colectivo y tablas salariales para los años 2015/2018 suscrito el día 21 de septiembre de 2015, entre los representantes de la empresa La Flor Burgalesa, S.L. y los representantes legales de los trabajadores, asistidos por las organizaciones sindicales FITAG-UGT y CC.OO., con entrada en este organismo el día 27 de octubre de 2015 a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y R.D. 831/95 de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996, (BOCYL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 3 de diciembre de 2015.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Andrés Padilla García

\* \* \*

#### CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA LA FLOR BURGALESA, S.L.

##### CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.ª – PARTES CONTRATANTES, ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

*Artículo 1.º – Partes contratantes.*

El presente convenio ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de La Flor Burgalesa, S.L. y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por sus tres delegados de personal a quienes reconoce la empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.



*Artículo 2.º – Ámbito funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa La Flor Burgalesa S.L. y el personal que en ella preste sus servicios en su actividad industrial de fabricación de galletas.

*Artículo 3.º – Ámbito territorial.*

El presente convenio afecta al centro de trabajo industrial de La Flor Burgalesa, S.L. radicado en Burgos (Polígono Industrial de Villalonquéjar).

*Artículo 4.º – Ámbito personal.*

Las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad del personal de la empresa que durante su vigencia trabaje en la fábrica de galletas sita en el Polígono Industrial de Villalonquéjar, Burgos.

Será de aplicación exclusivamente a los trabajadores mientras mantengan vigente la relación laboral con la empresa.

*Artículo 5.º – Ámbito temporal.*

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2015 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 8.

El convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento.

Se mantendrá la vigencia de este convenio colectivo en tanto no sea sustituido por otro nuevo.

SECCIÓN 2.ª – COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

*Artículo 6.º – Compensación y absorción.*

Todas las mejoras que se fijen en este convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones voluntarias de cualquier clase que tuviera establecida en la empresa, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

*Artículo 7.º – Condiciones pactadas.*

Las condiciones convenidas en este pacto forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

SECCIÓN 1.ª – REGULACIÓN SALARIAL.

*Artículo 8.º – Salario base.*

A partir del 1 de enero de 2015 será el fijado en la tabla salarial que se acompaña como Anexo I al presente convenio.

*Artículo 9.º – Incrementos salariales.*

– Para el año 2015 la tabla salarial se incrementará el 1% sobre la tabla salarial fijada para el año 2014.



– Para el año 2016, la tabla salarial se incrementará el 1% más el IPC publicado para el año 2015, sobre la tabla salarial fijada para 2015. En caso de que este IPC fuera negativo, la tabla salarial se incrementará el 1%.

– Para el año 2017, la tabla salarial se incrementará el 1% más el IPC publicado para el año 2016, sobre la tabla salarial fijada para 2016. En caso de que este IPC fuera negativo, la tabla salarial se incrementará el 1%.

– Para el año 2018, la tabla salarial se incrementará el 1% más el IPC publicado para el año 2017, sobre la tabla salarial fijada para 2017. En caso de que este IPC fuera negativo, la tabla salarial se incrementará el 1%.

*Artículo 10.º – Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en verano y Navidad, en la cuantía de una mensualidad de salario base fijado en las tablas salariales. La paga de verano se abonará antes del 30 de junio.

*Artículo 11.º – Beneficios.*

Todo el personal afectado por este convenio percibirá por el concepto de beneficios un equivalente a una mensualidad de salario base.

*Artículo 12.º – Plus topados.*

Aquellos trabajadores que a 1 de enero de 2010 tuvieran una antigüedad en la empresa igual o superior a 30 años, percibirán un plus actualizable pagadero en 12 pagas al año. Cuantía para 2015:

Oficiales de primera: 53,43 euros mensuales.

Oficiales de segunda: 50,08 euros mensuales.

Oficial administración: 55,65 euros mensuales.

Encargado de sección: 56,76 euros mensuales.

El citado plus, tendrá una cuantía fija, aplicándosele la revisión salarial prevista en el artículo 9. No será compensable ni absorbible.

Este plus no se generará por ningún trabajador que no lo estuviera cobrado ya durante la vigencia del anterior convenio de empresa (vigente de 2010 a 2014).

*Artículo 13.º – Plus de nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno a los efectos del devengo de este plus, el realizado durante el periodo entre las 23 y las 7 horas de la mañana.

El importe del plus será de 18,66 euros por jornada de 8 horas íntegramente realizada en horario nocturno, para todas las categorías, o la parte proporcional que corresponda si la prestación de servicios en horario nocturno fuera inferior a 8 horas.

El importe de este plus será revisado de idéntica forma que el salario base.

No se percibirá dicho plus en aquellos puestos de trabajo que sean nocturnos por su propia naturaleza.



*Artículo 14.º – Horas extraordinarias.*

En los casos excepcionales en los que se precise la realización de horas extraordinarias se fija su retribución en 15,29 euros la hora extraordinaria en días de trabajo extraordinarios de lunes a viernes, y de 18,08 euros la hora extraordinaria para sábados, domingos y festivos.

Las horas que se hagan de preparación de línea antes de las 7 de la mañana se remunerarán a 18,08 euros la hora.

El importe de la hora extraordinaria será revisado de idéntica forma que el salario base.

CAPÍTULO III. – CONDICIONES LABORALES

*Artículo 15.º – Jornada laboral.*

La jornada de trabajo en cómputo anual será:

Año 2015: 1.784 horas efectivamente trabajadas.

Año 2016: 1.784 horas efectivamente trabajadas.

Año 2017: 1.776 horas efectivamente trabajadas.

Año 2018: 1.776 horas efectivamente trabajadas.

Se concederá a las jornadas continuadas un periodo de descanso de 15 minutos. Este tiempo será considerado de trabajo efectivo.

Estas horas son de trabajo efectivo, por ello, el calendario laboral contendrá dos días más de trabajo que el que correspondería a la jornada de cada ejercicio, para que el trabajador elija dos días de libre disposición y de esta forma trabaje efectivamente las horas reseñadas en este artículo.

Las horas de trabajo efectivo incrementadas con los dos días adicionales indicados serán distribuidas según los calendarios y horarios que se elaboren y publiquen reglamentariamente.

La elección de los dos días de libre disposición deberá ser preavisada con una antelación mínima de 3 días, pudiendo ser denegado el disfrute por parte de la empresa en el día solicitado si concurrieran causas organizativas o productivas. Sólo podrá disfrutarlo un trabajador por sección y turno a la vez. En el caso de que más de un trabajador de una sección desee disfrutar este permiso el mismo turno, tendrá preferencia quien haya solicitado por escrito su disfrute con anterioridad ante el jefe de su sección. No se podrán disfrutar de manera consecutiva, ni se podrán unir a días de vacaciones.

*Artículo 16.º – Vacaciones.*

Todos los trabajadores que, como mínimo tengan una antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar 30 días naturales de vacaciones retribuidas con todos los conceptos salariales.

Los trabajadores en su conjunto y globalmente tendrán derecho a elegir el disfrute de dos semanas completas y consecutivas durante el verano. Se harán dos turnos de vacaciones, con el propósito de que la producción pare únicamente una semana en la que coincidirá una de las semanas de cada turno, y de esta forma poder atender los pedidos



de grandes cadenas y exportación. El resto de días de vacaciones se determinará por la empresa, procurando su coincidencia con Navidades y puentes, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

El día siguiente a la fiesta local (día de San Pedro) será obligatoriamente de vacaciones, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la negociación anual del calendario laboral.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según la legislación vigente.

*Artículo 17.º – Contratos eventuales.*

A los efectos de la duración máxima de los contratos eventuales, las partes acuerdan que será de aplicación la regulación prevista en el artículo 19 del convenio colectivo de Fabricantes de Galletas y Bizcochos de Burgos, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos el día 21 de diciembre de 2007.

A la finalización de los contratos eventuales, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado.

*Artículo 18.º – Accidentes de trabajo.*

La empresa complementará hasta el 100% las prestaciones de la Seguridad Social en el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las pagas extras se abonarán íntegras en el momento del pago, aunque el trabajador haya estado en situación de I.T. en el periodo de generación de las mismas.

*Artículo 19.º – Incapacidad temporal por enfermedad común.*

En el caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 50% del salario base en los 3 primeros días de la baja, siempre que se trate de la primera situación de I.T. del año.

Asimismo, desde el día 181 hasta el día 365 se complementará hasta el 100% del salario base, siempre y cuando la baja sea ininterrumpida y derive de una sola causa. Por tanto no se tendrán en cuenta, para este complemento, periodos de IT intermitentes que sumen en total dichos días de baja, ni periodos de baja que deriven de causas distintas.

Las pagas extras se abonarán íntegras en el momento del pago, aunque el trabajador haya estado en situación de IT en el periodo de generación de las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, 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 a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite



al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

*Artículo 20.º – Ropa de trabajo.*

La empresa se compromete a entregar dos prendas de trabajo y dos pares de zapatos de seguridad anuales previa devolución de los trabajadores de las prendas usadas.

*Artículo 21.º – Maternidad y lactancia.*

Las ausencias al trabajo por lactancia, se regirán por lo previsto en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser acumuladas a instancia del interesado.

Quien optase por este permiso, deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días a la fecha del inicio del permiso, acreditando ante la misma los requisitos para su generación.

*Artículo 22.º – Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.



g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de licencias retribuidas, las parejas de hecho registradas como tales, tendrán la misma consideración que los matrimonios oficialmente reconocidos.

*Artículo 23.º – Cese del trabajador.*

El trabajador que cese voluntariamente en la empresa deberá preavisar dicha extinción con una antelación mínima de quince días naturales.

El incumplimiento de tal preaviso dará lugar a una indemnización resarcitoria a favor de la empresa equivalente al salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO IV. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

*Artículo 24.º – Régimen disciplinario.*

El régimen sancionador aplicable será el recogido en el Capítulo IV del Laudo Arbitral de fecha 29 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Re en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la ordenanza de trabajo para las industrias de alimentación de 8 de julio de 1975 y por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en las industrias de alimentación, publicado por resolución de 9 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo.

Dicho régimen sancionador se da por reproducido íntegramente y será de aplicación durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO V. – DERECHOS SINDICALES

*Artículo 25.º – Comités de empresa y delegados de personal.*

Estos organismos tendrán reconocidos los derechos y funciones previstos en la legislación vigente.

Si para la asistencia a cursos de formación fuera preciso que un representante de los trabajadores se ausentase más horas que las del crédito horario del mes en el que se realice el curso, podrá acumular, previa comunicación a la empresa, horas de crédito horario de meses futuros y/o de miembros del comité de empresa del mismo sindicato para la realización de la formación correspondiente.

CAPÍTULO VI. – COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

*Artículo 26.º – Comisión Paritaria.*

Como órgano de interpretación del convenio se crea la denominada Comisión Paritaria, que estará integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria requerirán, para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los representantes de los trabajadores y de la empresa.



Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del presente convenio.
- Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengan atribuidas a los Organismos o Autoridades Competentes.
- Resolución de las medidas que las partes puedan someterle e interpretación de las normas del presente convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las Autoridades Administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones que se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

*Artículo 27.º – Solución extrajudicial de conflictos.*

Se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito el 18 de abril de 2005 entre CECAL, UGT, CCOO y publicado en BOCYL n.º 96, de 20 de mayo, de 2005, o acuerdo que lo sustituya.

A los efectos de la inaplicación del contenido del presente convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO VII. – DISPOSICIONES VARIAS

*Artículo 28.º – Jubilación.*

1. El trabajador que acceda a la jubilación total, con una antigüedad en la empresa superior a 20 años, tendrá derecho a dos meses y medio de vacaciones.

Dicho periodo se disfrutará con carácter ininterrumpido y en los días inmediatamente anteriores al cese en la prestación de servicios.

Por cada periodo de cinco años adicionales de prestación de servicios, se incrementará el periodo vacacional en una quincena.

2. Igual derecho corresponderá a quien cause baja para acceder inmediatamente a la jubilación anticipada y con una antigüedad en la empresa superior a 20 años, incrementándose cada año en una quincena adicional el periodo vacacional precedente, con el límite de siete quincenas en total.

3. Lo establecido en los apartados 1 y 2 no procederá en los supuestos de cese por despido.

*Artículo 29.º – Promoción.*

Los empleados de fábrica que se incorporen a la empresa, ya sea directamente o a través de ETT, ostentarán la categoría de oficial de cuarta durante los nueve primeros meses de prestación de servicios. Una vez transcurrido este periodo de prestación de servicios promocionarán automáticamente a oficial de tercera.





A los 8 años de permanencia en la categoría, los oficiales de tercera ascenderán a oficiales de segunda de manera inmediata. No obstante lo anterior, cualquier trabajador podrá promocionar por méritos propios a categorías superiores antes de los plazos establecidos.

*Artículo 30.º – Igualdad de trato.*

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

*Artículo 31.º – Disposición transitoria.*

Las partes firmantes se comprometen a elaborar una descripción de las competencias de cada categoría profesional a través de la Comisión Paritaria de este convenio, antes de la finalización del año 2016.

*Artículo 32.º – Disposición final.*

A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Igualdad, acuerdo Marco y demás legislación vigente.

\* \* \*



## ANEXO I. – TABLAS SALARIALES AÑO 2015

<i>Grupo profesional</i>	<i>Categorías</i>	<i>Día</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>
	DIRECTOR DE FÁBRICA			
C	Director de fábrica		1.854,92	27.823,80
	EMPLEADOS DE DEPARTAMENTOS DE CALIDAD			
C	Director de Calidad		1.854,92	27.823,80
B	Técnico de Laboratorio 1.º		1.720,46	25.806,90
A	Técnico de Laboratorio		1.484,31	22.264,65
	EMPLEADOS DE ADMINISTRACIÓN			
C	Jefe de Administración		1.854,92	27.823,80
B	Oficial de Administración 1.º		1.720,46	25.806,90
A	Oficial de Administración		1.484,31	22.264,65
	EMPLEADOS DE FÁBRICA			
B	Encargado de Turno		1.596,89	23.953,35
B	Encargado de Sección		1.515,48	22.732,20
A	Oficial de primera	47,28		21.512,40
A	Oficial de segunda	44,76		20.365,80
A	Oficial de tercera	36,66		16.680,30
A	Oficial de cuarta	31,38		14.277,90

\* Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del anterior convenio de empresa (vigente en los años 2010 a 2014) tuvieran la categoría de oficial de segunda de fabricación, los cuales en virtud de dicho convenio fueron asimilados a la categoría de oficial de segunda, seguirán percibiendo mientras permanezcan en dicha categoría profesional de oficial de segunda, un plus de compensación no actualizable pagadero en 12 pagas al año por la cuantía de 20,86 euros al mes.

El citado plus, tendrá una cuantía fija, no aplicándosele la revisión salarial alguna.