



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 06 DE MAYO DE 2015 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE VALLADOLID Y PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2014, 2015 Y 2016 (Código 47000375011982).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia para los años 2014, 2015 y 2016 (Código 47000375011982), suscrita el día 03 de marzo de 2015 por un lado, por los representantes de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Valladolid, y por otro lado, por los representantes de CC.OO y U.G.T., con fecha de entrada en este Organismo el día 21 de abril de 2015 a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre tras paso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 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, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicha Convenio en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 06 de mayo de 2015.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez.





Artículo 1 - PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva, entre la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Valladolid, Federaciones Agroalimentarias de CC.OO. y de U.G.T. Así mismo, se reconocen legitimación plena, para la negociación y para dar plena validez a los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia.

Artículo 2 - AMBITO NORMATIVO Y DE APLICACION

El presente convenio colectivo afecta, en su contenido normativo, a toda la provincia de Valladolid y su Capital, siendo la aplicación del mismo para todos los trabajadores de las industrias dedicadas a la elaboración, venta y distribución de pan así como a todo trabajador que ingrese en la misma durante la vigencia del presente convenio. El presente convenio colectivo sustituye la derogada Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de Panadería O.M. 12-VII-1946, B.O.E. del 19, R. 1.164. Dentro de estas empresas quedan incluidas las denominadas tahonas, boutiques del pan, hornos de leña y cualquier otra industria que su actividad sea la fabricación, venta y/o distribución del pan, incluso aquellas dedicadas a la fabricación de Panes congelados y/o precocidos y las que se dediquen a la terminación del proceso de fabricación del pan.

Artículo 3 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, de tal manera que no entrará en vigor ninguna de ellas si no son aprobadas y aplicadas en su totalidad.

Artículo 4 - VIGENCIA Y DURACIÓN

Independientemente de la fecha de su registro y publicación en el B.O.P., el presente Convenio entrará en vigor el día 01/01/2014 extendiéndose su vigencia hasta el 31/12/2016, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes concertantes, con una antelación mínima de quince días al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas

Artículo 5 - DE LA CONTRATACIÓN

En todo lo referente a las distintas formas de contratación, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.





Artículo 6 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

La clasificación profesional no obliga, bajo ningún concepto, a tener provistas todas las categorías enumeradas que irán en función de la capacidad y necesidades productivas de la empresa.

CATEGORIAS PROFESIONALES

Definición de categorías profesionales

- A) Personal Administrativo
- B) Personal de Elaboración
- C) Personal Complementario

Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes categorías:

A) Personal Administrativo:

Oficial Administrativo: es el empleado que, bajo las órdenes de la Dirección de Empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar Administrativo: es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

Aprendiz/a: Es el empleado que, sujeto a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realiza tareas múltiples, colaborando con el resto del personal administrativo.

B) Personal de Elaboración:

Maestro Encargado/a: Es el empleado que, poseyendo conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las ordenes de la Dirección de la empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

Oficial 1º.- Es el empleado 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 y Aprendices bajo su vigilancia.

Oficial 2º.- Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial 1 con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.

Auxiliar de elaboración.- Es el empleado no especializado que tiene la función de auxiliar, indistintamente al Oficial 1º y al Oficial 2º.

Aprendiz/a de elaboración.- Es el empleado que está ligado en la empresa con un contrato de Aprendizaje o Formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio.

C) Personal Complementario:

Encargado/a Comercial.- Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, está al frente de la sección de ventas y comercialización, y dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la dirección de las diferentes vicisitudes, así como las gestiones de cobro.

Vendedor/a.- Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

Auxiliar de servicios complementarios.- Es el empleado que colabora con el resto del Personal Complementario en sus funciones y bajo la responsabilidad de cada uno de ellos.





Aprendiz/a de servicios complementarios.- Es el empleado que está ligado a la empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, realizando tareas simples, colaborando con el resto del Personal Complementario.

Mecánico/a.- Es el empleado responsable que cuida del perfecto funcionamiento y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.

Chófer-Repartidor/a.- Es el empleado con el Permiso de Conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.

Limpiador/a.- Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de éstas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

Artículo 7 - PERIODO DE PRUEBA

El período de prueba no podrá exceder de:

- 180 días laborables para los titulados y técnicos
- 90 días laborables para los trabajadores cualificados.
- 15 días laborables para los trabajadores no cualificados.

El trabajador y el empresario están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y 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 desestimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 8 -RETRIBUCIONES

Los salarios pactados en este Convenio son los establecidos para cada categoría en la tabla salarial para 2014, 2015 y 2016 que se adjunta al presente texto como ANEXO I.

Los salarios base, serán de aplicación conforme a lo establecido en el Artículo 2, del presente Convenio y serán el resultado de los siguientes acuerdos:

Año 2014: Se mantiene las tablas salariales del 2013.

Año 2015: Incremento del 0.2 % en el salario base con carácter retroactivo del 1 de Enero del 2015.

Año 2016: Incremento del 0.8 % en salario base.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo, han sido pactadas atendiendo a lo dispuesto en el Art.36.2 del Estatuto de los Trabajadores y sobre la base del carácter nocturno del trabajo en panadería.

8.1. -RETRIBUCIONES EN ESPECIE:

Además de la remuneración en metálico y sin que se compute como salario, todos los trabajadores recibirán un kilogramo de pan por cada día de permanencia en la empresa, que deberá ser de cualquiera de las piezas comerciales en existencia que la empresa fabrique y nunca elaborado especialmente para los trabajadores. El valor de este suplemento alimenticio no se computará para la determinación del salario en gratificaciones ni aumentos por plus de permanencia y será proporcional a la jornada laboral de cada trabajador.

8.2. -PLUS DE PERMANENCIA:





Los trabajadores de nuevo ingreso percibirán la cantidad de 0,72 € diarios.

Este plus tendrá un incremento de 2% de por vida, excepto los que el 31 de diciembre del año 2000 tuvieran ya consolidado el 50%, que su incremento de por vida será el 1%.

8.3 PLUS DE TRANSPORTE.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán un plus de transporte en la cuantía de 1,32 € por día efectivamente trabajado, desde el 01/01/14 hasta 31/12/2016.

PLUS DE ANTICIPO DE HORA

Los trabajadores de obrador cuya entrada al trabajo sea anterior a las 4 horas de la mañana, percibirán este plus en una cuantía de 2,63 €/h, desde el 01/01/2014 hasta el 31/12/16.

Este adelanto de hora no afectará en ningún caso, ni a la semanal, ni tampoco al cómputo anual de horas establecidas para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 9 - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores tres pagas extraordinarias en las fechas del habitual devengo (Julio, Navidad y San Honorato) y su cuantía será de treinta días cada una de ellas, consistentes en salario base más el plus de permanencia que a cada uno le corresponda.

Se podrán prorratear las pagas extraordinarias de mutuo acuerdo entre el empresario y trabajador.

Artículo 10 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Con carácter ordinario se estará a la normativa vigente. No obstante lo anterior, las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor podrán ser compensadas por su tiempo equivalente en descanso, de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 11 - ROPA DE TRABAJO

Las empresas quedan obligadas a proporcionar anualmente dos equipos de ropa de trabajo camisa, pantalón y gorro a todos los trabajadores, siendo adecuados a cada cometido y departamento que permita el buen aseo personal y limpieza en los procesos de fabricación y complementarios, siendo de uso obligatorio.

JORNADA LABORAL. PERMISOS y VACACIONES

Artículo 12 - JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de 1800 horas/anuales, con un máximo de 40 horas semanales.

La distribución de dichas horas se fijarán de mútuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto los propios trabajadores, en cada centro de trabajo

Esta distribución será recogida obligatoriamente en el correspondiente calendario laboral de cada empresa. No obstante y como norma general se respetarán los calendarios laborales existentes en las mismas a la fecha de firma del presente convenio.

Aquellos trabajadores que realicen jornada completa y continuada, se establece un período de descanso para el almuerzo de 20 minutos, y que computará como tiempo efectivo de trabajo.





Artículo 13 - DESCANSO DOMINICAL

Exceptuada la industria de Panadería del descanso dominical, todo el personal de la misma disfrutará de un día de descanso a la semana y de otro más por cada fiesta laboral trabajada.

Si, por acuerdo en entre empresa y trabajador se optase por el abono económico, éstas se abonarán con recargo mínimo del 175% del salario base; en ambos casos ha de mediar entre la finalización de la jornada y el comienzo de la siguiente un mínimo de 36 horas consecutivas.

Artículo 14 - HORA DE ENTRADA AL TRABAJO.

Con carácter general, la hora de comienzo del trabajo en obrador será las cuatro de la mañana. No obstante, la empresa en base a las necesidades productivas de acuerdo con los representantes de los trabajadores o en su defecto con los propios trabajadores, determinarán la hora habitual de entrada al trabajo. La asignación del personal a cada horario será comunicada a los trabajadores para su conocimiento. El horario de comienzo anterior a la hora aquí pactada, generará un plus de anticipo de hora cuyas características están recogidas en el artículo 8.4 del presente convenio.

Todo ello tampoco supondrá perjuicio alguno a los pactos, si les hubiere, que estuviesen establecidos y fuesen más beneficiosos que el presente.

Artículo 15 - VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales e ininterrumpidos, salvo acuerdo entre empresa y trabajadores. Las vacaciones se disfrutarán en las épocas en las que la empresa y el personal fijen de común acuerdo, de modo que no se perturbe la realización normal del trabajo. El calendario de vacaciones se expondrá en cada centro de trabajo el día dos de enero de cada año.

Artículo 16 - ABSORCION Y COMPENSACION

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, computadas en su conjunto.

Artículo 17 - LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las licencias sujetas a retribución estipuladas en el Art. 37 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores serán aplicadas a los trabajadores afectados por el Presente Convenio Colectivo, de acuerdo con la previsión legal. Un día mas en caso de fallecimiento de parientes hasta primer grado de afinidad y consanguinidad.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de dos días de descanso por asuntos propios. No obstante lo anterior, la empresa y para el personal de ventas, podrá optar por la compensación económica del mismo.

SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 18 - SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio se obligan al riguroso cumplimiento de la Reglamentación Técnico Sanitaria Vigente y la Ley de Riesgos Laborales.





Artículo 19 - COMPLEMENTO I.L.T. (INCAPACIDAD TEMPORAL)

La Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo y durante la jornada habitual laboral, se verá complementada hasta el 100% del salario desde el primer día.

Artículo 20 - FORMACIÓN EN MANIPULACIÓN E HIGIENE DE LOS ALIMENTOS Y CURSOS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

DISCIPLINA

Artículo 21 - DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Se estará a lo dispuesto por el acuerdo marco de 30/07/1998, BOE núm.241 de 08/10/1998

FALTAS:

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves las de puntualidad en breves espacios de tiempo, las discusiones con los compañeros 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 tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el período de un mes; el fraude, hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo y a terceros dentro de la empresa, los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros y subordinados incluido el acoso sexual; la concurrencia desleal; la violación de secreto de la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carné de manipulador por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa, así como la reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses. Se considerará falta muy grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasione sanción a la empresa.

La inasistencia a los cursos de formación de manipuladores de alimentos supondrá la suspensión automática del contrato de trabajo hasta que certifique su asistencia a los mismos, siempre que la empresa haya facilitado los cursos necesarios.

FACTO DE NO CONCURRENCIA Y SITUACIONES DE PLURIEMPLEO

Se estimará la existencia de concurrencia desleal en la conducta de los trabajadores cuando los mismos





presten sus servicios en otra empresa del sector dedicada a la misma actividad o la desarrolle a título personal, en cualquiera de sus categorías profesionales.

Tal concurrencia desleal, será considerada como falta muy grave y podrá ser sancionada de acuerdo con lo previsto en este Convenio.

Las situaciones de pluriempleo de los trabajadores de distinta actividad, deberán ser comunicadas a la empresa a fin de efectuar el desglose de bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social del trabajador afectado por la situación de pluriempleo.

Artículo 22 -SANCIONES:

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

- Por faltas leves. Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60. Despido.

Artículo 23 - PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 24 - PROCEDIMIENTO

Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y /o al Delegado sindical, si los hubiere, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será efectuada por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor en un plazo máximo de ocho días, debiendo concluirse el citado expediente en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a la legislación vigente

INGRESOS, ASCENSOS Y PROMOCIONES

Se estará a lo dispuesto por el acuerdo marco de 30/07/1998, BOE nº 241 de 08/10/1998

Artículo 25 - INGRESOS

El ingreso del personal de todas las categorías se hará de acuerdo con la legislación vigente en materia de contratación.





Artículo 26 - ASCENSOS Y PROMOCIÓN

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la experiencia con la capacidad, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en aquélla trabajadores capacitados para cubrirlos.

Artículo 27 - COMISIÓN PARITARIA

Para la interpretación, revisión, arbitraje, conciliación y vigilancia de este convenio, se constituye la COMISIÓN PARITARIA del mismo, que presidida por la persona, sin voto, que se nombre por ambas partes, estará compuesta de 3 representantes de los sindicatos firmantes y 3 representantes de la Asociación de Panaderos de Valladolid, a elegir entre los componentes de ambas comisiones. El domicilio para la recepción de las posibles consultas a la Comisión Paritaria queda fijado en la C/ Arado nº 8 de Valladolid, sede de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Valladolid.

Para cualquier cuestión que surja al efecto de interpretación del Convenio, deberá de hacerlo por escrito y desde la citada sede, se dará traslado a las partes firmantes del Convenio con fecha y orden del día para reunirse a la mayor brevedad que sea posible.

Artículo 28 - CLÁUSULA DE DESCUELQUE

Las condiciones salariales establecidas en el presente convenio colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación, por encontrarse afectadas por alguna de las siguientes circunstancias:

- Situación de pérdidas objetiva y fehacientemente acreditadas mantenidas durante al menos los veinticuatro meses anteriores a la firma del convenio colectivo.
- Situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos, o expediente de regulación de empleo.
- Situación incluida en los art. 163 y 260 de la Ley de Sociedades Anónimas.

Estas circunstancias se deberán exponer a la Comisión paritaria, junto con la documentación que lo acredite. Dichos representantes están obligados a guardar la mayor reserva acerca de la información facilitada.

La cláusula de descuelgue tendrá una duración de 1 año, prorrogable por igual tiempo de subsistir la situación de la empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 29 - Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación y práctica serán considerados globalmente, en cómputo anual, con todos sus devengos y dentro de todos sus conceptos, de tal manera que no entrará en vigor ninguna de ellas si no son aprobadas y aplicadas en su totalidad

Artículo 30- Legislación Supletoria

En todo lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, así como las demás disposiciones legales complementarias vigentes o que pudieran aprobarse durante la vigencia de este conven

Artículo 31 - Parejas de Hecho.





Se aplicarán los mismos derechos a las parejas de hecho registradas en organismos oficiales de la administración, en las materias relativas a licencias y permisos, salvo permiso por matrimonio.

Artículo 32 -Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.

Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueden justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la Igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresa demás de 25 trabajadores, las medidas de Igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 33.- MATERNIDAD, PATERNIDAD Y EXCENDENCIAS.

Los trabajadores y trabajadoras de este convenio colectivo tendrán derecho a:

1.- Reducción de jornada, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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





2.- Permiso de lactancia, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, hasta que éste cumpla nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien 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 la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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 menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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





CLAUSULA FINAL PRIMERA: PAGO DE ATRASOS

Las diferencias salariales que pudieran motivarse por el carácter retroactivo del presente Convenio, serán abonadas a los trabajadores a los treinta días como máximo, a partir de la fecha de la publicación en el B.O.P. de las tablas salariales actualizadas.

CLAUSULA FINAL SEGUNDA: SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

Las empresas se obligan a establecer un Seguro de Accidentes para los trabajadores afectados por este convenio, por importe de 17.000 € por fallecimiento y de 20.000 € por invalidez total permanente, ambos derivados de accidente laboral e "in itinere".

CLAUSULA FINAL TERCERA: RETRIBUCIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio y ligados a las empresas mediante contratos a tiempo parcial, percibirán la parte salarial proporcional a la jornada pactada en el contrato de trabajo.





TABLAS SALARIALES DE PANADERIA DE VALLADOLID Y PROVINCIA 2014		
	AÑO 2014	AÑO 2014
CATEGORIAS		
PERSONAL DE OFICINA	SALARIO / MES	SALARIO/AÑO
OFICIAL ADMINISTRATIVO	825,64 €	12.384,60 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	774,53 €	11.617,95 €
APRENDIZ/A	685,12 €	10.276,80 €
PERSONAL DE ELABORACIÓN	SALARIO / DIA	SALARIO/AÑO
MAESTRO ENCARGADO /A	30,98 €	14.095,90 €
OFICIAL DE 1ª	29,96 €	13.631,80 €
OFICIAL DE 2ª	29,58 €	13.458,90 €
AUXILIAR DE ELABORACIÓN	28,89 €	13.144,95 €
APRENDIZ/A ELABORAC. 1ER AÑO	22,84 €	10.392,20 €
PERSONAL COMPLEMENTARIO	SALARIO / DIA	SALARIO/AÑO
ENCARGADO/A O COMERCIAL	27,19 €	12.371,45 €
CHOFER REPARTIDOR /A	27,18 €	12.366,90 €
VENDEDOR/A	25,96 €	11.811,80 €
AUXL. SERV. COMPLEMENTARIOS	26,01 €	11.834,55 €
APRENDIZ/A SERV. COMPLEMENTARIO	22,84 €	10.392,20 €
MECANICO/A	26,28 €	11.957,40 €
LIMPIADOR/A	25,34 €	11.529,70 €

PLUS DE TRANSPORTE /DIA TRABAJADO		1,32 €
ANTICIPO HORA		2,63 €
HORAS AÑO		1800
	FIESTAS	14
	ASUNT. PROP.	2 DIAS
	T. ALMUERZO	20 MINUTOS

AÑO DE 455 DÍAS





TABLAS SALARIALES DE PANADERIA DE VALLADOLID Y PROVINCIA 2015		
	AÑO 2015	AÑO 2015
CATEGORIAS		
PERSONAL DE OFICINA	SALARIO / MES	SALARIO/AÑO
OFICIAL ADMINISTRATIVO	827.29€	12409.37€
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	776.08€	11641.19€
APRENDIZ /A	686.49€	10297.35€
PERSONAL DE ELABORACIÓN	SALARIO / DIA	SALARIO/AÑO
MAESTRO ENCARGADO/A	31.04€	14124.09€
OFICIAL DE 1ª	30.02€	13659.06€
OFICIAL DE 2ª	29.64€	13485.82€
AUXILIAR DE ELABORACIÓN	28.95€	13171.24€
APRENDIZ/A ELABORAC. 1ER AÑO	22.89€	10412.98€
PERSONAL COMPLEMENTARIO	SALARIO / DIA	SALARIO/AÑO
ENCARGADO/A COMERCIAL	27.24€	12396.19€
CHOFER REPARTIDOR /A	27.23€	12391.63€
VENDEDOR /A	26.01€	11835.42€
AUXL. SERV. COMPLEMENTARIOS	26.06€	11858.22€
APRENDIZ/A SERV. COMPLEMENTARIO	22.89€	10412.98€
MECANICO /A	26.33€	11981.31€
LIMPIADOR/A	25.39€	11552.76€

PLUS DE TRANSPORTE /DIA TRABAJADO		1,32 €
ANTICIPO HORA		2,63 €
HORAS AÑO		1800
FIESTAS		14
ASUNT. PROP.		2 DIAS
T. ALMUERZO		20 MINUTOS

AÑO DE 455 DÍAS





TABLAS SALARIALES DE PANADERIA DE VALLADOLID Y PROVINCIA 2016		
	AÑO 2016	AÑO 2016
CATEGORIAS		
PERSONAL DE OFICINA	SALARIO / MES	SALARIO/AÑO
OFICIAL ADMINISTRATIVO	833.91€	12508.64€
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	782.29€	11734.32€
APRENDIZ/A	691.98€	10379.73€
PERSONAL DE ELABORACIÓN	SALARIO / DIA	SALARIO/AÑO
MAESTRO ENCARGADO /A	31.29€	14268.37€
OFICIAL DE 1ª	30.26€	13798.60€
OFICIAL DE 2ª	29.88€	13623.58€
AUXILIAR DE ELABORACIÓN	29.18€	13305.79€
APRENDIZ/A ELABORAC. 1ER AÑO	23.07€	10519.36€
PERSONAL COMPLEMENTARIO	SALARIO / DIA	SALARIO/AÑO
ENCARGADO/A COMERCIAL	27.46€	12522.82€
CHOFER REPARTIDOR /A	27.45€	12518.22€
VENDEDOR/A	26.22€	11956.33€
AUXL. SERV. COMPLEMENTARIOS	26.27€	11979.36€
APRENDIZ/A SERV. COMPLEMENTARIO	23.07€	10519.36€
MECANICO/A	26.54€	12103.71€
LIMPIADOR/A	25.59€	11670.78€

PLUS DE TRANSPORTE /DIA TRABAJADO		1,32 €
ANTICIPO HORA		2,63 €
HORAS AÑO		1800
	FIESTAS	14
	ASUNT. PROP.	2 DIAS
	T. ALMUERZO	20 MINUTOS

AÑO DE 456 DÍAS