

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES DE PASTELERÍA, CONFITERÍAS Y DESPACHOS.CADIZ

Capítulo I. Ámbito De Aplicación.

Artículo 1. Ámbito De Aplicación

El presente Convenio afecta a todas las Empresas radicadas en la Provincia de Cádiz, dedicadas a la elaboración de productos de pastelería y su comercio, comprendiendo por tanto los obradores y talleres de confitería y pastelería, a los despachos, y las actividades comerciales, tanto al por mayor como al detalle de la provincia de Cádiz, así como al personal de las mismas reguladas por el Acuerdo Marco Nacional de Pastelería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, cualquiera que sea la modalidad de contratación por la que esté vinculado a la empresa, excepción hecha de aquéllas modalidades contractuales que tengan una regulación específica.

Artículo 2. Ámbito Temporal

Este Convenio Colectivo comenzará a surtir efectos desde el día 1º de Enero del 2.007, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre del 2.010, prorrogándose por la tácita si no mediare denuncia en los plazos previstos en la legislación vigente en cada momento. La parte que denuncie el mismo estará obligada a comunicarlo a la otra parte.

Artículo 3. Rescisión O Prórroga

El Convenio se tendrá por prorrogado por un año, si antes de su vencimiento no fuere denunciado por alguna de las partes, de acuerdo con la normativa vigente. En tal supuesto, los conceptos salariales del presente Convenio se incrementarán en el IPC previsto para ese año.

Quien haga la denuncia deberá dar cuenta a la otra parte.

Capítulo II. Jornada, Descanso Diario, Festivos, Vacaciones, Licencias Y Excedencias.

Artículo 4. Jornada Semanal.

La duración de la jornada será de 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como en jornada partida.

En obradores se aplicará dicha jornada según las necesidades de cada empresa, pero siempre de forma continuada.

La jornada de trabajo diario no podrá dividirse en más de dos períodos, en el supuesto de no ser continuada. Cuando sea partida, entre la primera y segunda parte de la misma, habrá un período de dos horas como mínimo, y cuatro de descanso como máximo, que se fijará de acuerdo entre las partes.

Entre el inicio y la finalización de la jornada no podrán transcurrir más de once horas, salvo casos excepcionales que no podrán exceder de cinco veces al año.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por la Empresa, previo acuerdo con los representantes de los Trabajadores, exponiéndose un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Dicho calendario deberá contener como información:

- El horario de trabajo diario de la empresa.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornada.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral. La flexibilidad de horario no puede suponer en ningún caso flexibilidad de jornada y se estará a lo fijado en el Calendario Laboral.

Artículo 5. Descanso Diario.

Los trabajadores afectados por la jornada continuada en sus empresas, tendrán derecho durante la misma a un descanso máximo de quince minutos, cuyo período será computado como jornada de trabajo y será retribuido como tal.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir, como mínimo doce horas.

Artículo 6. Festivos Trabajados.

Las fiestas incluidas en el calendario laboral en las que el trabajador presta servicios, podrán compensarse del modo siguiente:

1. Abonándose con un recargo del 150% junto con la mensualidad.
2. Adicionarse a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados, y abonándose en tales días el Plus de asistencia.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten de forma continuada, la Empresa respetará el descanso semanal, acumulándolo al número



de fiestas.

El sistema a aplicar será decidido por el trabajador y comunicado a la empresa antes del día 31 de Diciembre del año anterior.

Artículo 7. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales. Estas vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán un número de días proporcionales a dicho tiempo de servicio.

Los trabajadores conocerán la fecha de inicio de sus vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses y bajo ningún concepto éstas podrán ser compensadas en metálico.

El período vacacional podrá ser dividido en dos partes, previo acuerdo entre el trabajador y su empresario.

Durante el mes de vacaciones los trabajadores serán retribuidos con el salario base, antigüedad consolidada y plus de asistencia.

La empresa confeccionará -de mutuo acuerdo con los comités de Empresa o Delegados de Personal, el calendario de vacaciones en el primer mes de cada año, debiéndolo reflejar en el cuadro de horarios de la empresa.

Artículo 8. Permisos Retribuidos Y Licencias

Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a Licencia retribuida en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece:

A) Por Matrimonio del Trabajador: veinte días (20).

B) Por nacimiento de hijos: cuatro días (4).

C) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos y hermanos consanguíneos: tres días (3); abuelos, padres políticos y hermanos políticos : un día (1).

D) Por Matrimonio de hijos, hermanos o padres, y siempre que la ceremonia sea en jornada laboral: un día (1).

E) Por enfermedad o intervención quirúrgica grave del cónyuge, hijos o padres. Cuatro días (4); hermanos: tres días (3).





F) Por primera comunión de hijos o hermanos, siempre que la ceremonia se celebre en horas de trabajo: un día (1).

G) Por traslado de su domicilio habitual: Dos días (2).

H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

I) Por concurrencia a exámenes de Educación Primaria, Secundaria o Superior, o a centros Oficiales dependientes del Ministerio de Educación, el tiempo indispensable, con un máximo de tres días al año, debiendo justificar la concurrencia a los mismos, y siempre que coincidan dichos exámenes con la jornada laboral.

Las circunstancias señaladas en todos los párrafos anteriores, excepto el primero de ellos, el número de días que determina se refieren a cuando el hecho ocurra en la misma localidad, y cuando ocurra fuera de la Provincia se concederás dos días más.

En caso de enfermedad grave con hospitalización que exceda de los días antes citados, podrán trasladarse el disfrute de días de vacaciones a las fechas indicadas.

Para la no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en las leyes. En esa línea, para todos los casos de licencias, excedencias, suspensión de contrato y demás modificaciones recogidas en la ley de igualdad que exigieran para su concesión el preaviso correspondiente, se establece el mismo de carácter general para todos los supuestos no contemplados en este convenio en la cantidad de 15 días de antelación

Artículo 9. Excedencias

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años . La empresa resolverá la petición dentro de los treinta días siguientes a la solicitud. Igualmente, el trabajador, solicitará el ingreso con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

Capítulo III. Salario, Pluses, Gratificaciones Extraordinarias, Horas Extraordinarias Y Complementos

Artículo 10. Retribuciones. Salario Mínimo

El Trabajador con jornada completa percibirá el salario que corresponda a su

categoría profesional, de acuerdo con la tabla anexa.

Artículo 11. Estructura Salarial

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie por la prestación de los servicios laborales.

En la estructura de las retribuciones del trabajo se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo.

Es salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos necesariamente en alguna de las modalidades siguientes:

A) PERSONALES, tales como antigüedad consolidada, aplicación de Títulos, idiomas o conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al establecer el salario base.

B) PUESTO DE TRABAJO, tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, turnos, trabajos nocturnos o cualquier otro que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o la forma de realizar su actividad profesional que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

C) POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, tales como primas o incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

D) DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES, tales como las gratificaciones extraordinarias o las participaciones en beneficios.

E) EN ESPECIE, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

F) RECIBO DE SALARIO: El recibo individual justificativo del pago de salario deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiere, que no podrá exceder de un mes. Asimismo, deberá aparecer la base de cotización correspondiente, la categoría profesional del trabajador, la denominación de la empresa, N.I.F. de ambos y número de Seguridad Social de la Empresa.



La liquidación y el pago de salario se harán puntual y documentalmente dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a aquella mensualidad de que se trate.

Artículo 12. Incremento Salarial

Para el año 2.007, se pacta un incremento del 3,2% sobre la tabla salarial y demás conceptos económicos vigentes a 31 de diciembre de 2006;

Para el año 2.008, se acuerda un incremento igual al IPC real del 2007 más el 0,5%

Para el año 2.009, se acuerda un incremento igual al IPC real del 2008 más el 0,5%

Para el año 2.010, se acuerda un incremento igual al IPC real del 2009 más el 0,5%

Artículo 13. Plus Penoso

El personal dedicado a actividades penosas e insalubres, declaradas como tales por la Delegación Provincial de Trabajo percibirá sobre su retribución normal un incremento del veinticinco por ciento (25%) de su salario.

Artículo 14. Plus De Asistencia

Se establece un Plus de asistencia al trabajo, no absorbible por posteriores aumentos salariales, abonables en plazos mensuales y que se perderá a las ocho faltas al trabajo, alternas o consecutivas dentro del mes correspondiente.

a
:
r

a
o

a

o

: S

e
a

a

a

a

: a

a
a

r

a





. a

. a

e

Artículo15. Complemento Personal De Antigüedad Consolidada

Ambas partes acuerdan la desaparición del complemento personal de antigüedad, estableciendo las siguientes condiciones:

- Los trabajadores mantendrán las cantidades que vinieran percibiendo por este concepto la fecha de publicación del presente convenio provincial.
- Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, al trabajador que



ya viniese percibiendo alguna cantidad por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviese devengada y no cobrada a esa fecha de publicación del Convenio.

- Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en el primer apartado de este artículo se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo ad personam, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa. Este complemento se reflejará en los recibos de salarios con la denominación “antigüedad consolidada”.

Artículo 16. Pagas Extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en los meses de Julio y Diciembre pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario con inclusión del Plus de Antigüedad consolidada.

Estas gratificaciones serán devengables los días 15 o inmediatamente anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses indicados.

Paga de Marzo. Queda establecida una paga a abonar en el mes de Marzo y que consistirá en el importe de 30 días de salario fijado en el presente Convenio, con el Incremento del Plus de Antigüedad Consolidada.

Artículo 17. Trabajo Nocturno

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25 % del salario base de su categoría profesional, distinguiendo los siguientes supuestos:

- Si se trabaja un período de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas.

- Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro horas, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada.

Artículo 18. Complemento de cantidad o calidad de trabajo

A Iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualquier otro incentivo que el trabajador pueda percibir por razón de una mayor calidad o cantidad de trabajo, vaya o no unido a un sistema de retribución por rendimiento, que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto, un incremento del 25 % como mínimo sobre su salario base.

Artículo 19. Garantías “Ad Personam”.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente



Convenio, estimadas en su conjunto, tienen la consideración de mínimas, por lo que los Pactos, cláusulas y condiciones actualmente existentes en las distintas empresas que impliquen una condición más beneficiosa para cualquiera de sus trabajadores en relación con las pactadas en este convenio, subsistirán como garantía personal para los trabajadores que vengan gozando de ellas, sin perjuicio de los principios generales de compensación y absorción establecidos en la Ley.

Artículo 20. Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir las horas extraordinarias habituales. Sin embargo y siempre con el consentimiento del trabajador, las horas extraordinarias por pedidos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad, serán abonadas al productor con el incremento legal vigente sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, pudiendo, si hubiera acuerdo entre ambas partes, compensarse en tiempo equivalente de descanso, de acuerdo con lo recogido en el AI-83 al respecto. A falta de acuerdo prevalecerá la compensación en metálico.

CALCULO:

$$VHO = (SC+PT+CP) \times 6 + RD + CVP/52$$

HET/52

VHO = Valor Hora Ordinaria.

SC = Salario Convenio.

CP = Complemento personal.

CPT = Complemento Puesto de Trabajo.

RD = Retribución Dominical.

CVP = Complemento de Vencimiento Periódico.

HET = Horas efectivas de trabajo.

La dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal o Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, las distribuciones por secciones.

En función de esta información, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las Horas Extraordinarias.



Artículo 21. Rendimiento Mínimo

No se incluyen las tablas de rendimiento mínimo por su dificultad para establecerlas.

Capítulo IV. Contratación Y Empleo

Artículo 22. Contratación

La Empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores, en un plazo no superior a diez días, una copia básica de todos los contratos de trabajo, modificaciones o prórrogas de los mismos.

Artículo 23. Período De Prueba

Los ingresos de los trabajadores se considerarán hechos a título de prueba, siempre que así conste por escrito. Este período no podrá exceder en ningún caso de la siguiente escala:

- Personal Técnico y administrativo: 30 días.
- Resto del personal: 20 días, excepto los no cualificados, que serán 15 días.

Durante el período de prueba, el trabajador y la Empresa podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 24. Cese Voluntario, Plazo De Preaviso

El período de preaviso de los trabajadores será:

- 15 días para el siguiente personal: Personal técnico y administrativo.
- 3 días para el resto del personal no especificado anteriormente.

La omisión de hacer el preaviso lleva aparejado el descuento de tantos días de salario como falten para cubrir el indicado número de días, verificándolo del importe que por su cese corresponda.

Artículo 25. Finiquito

La empresa con ocasión de la extinción del contrato deberá comunicar a los trabajadores con una antelación de al menos quince (15) días la denuncia o, en su caso, el preaviso de extinción del mismo, acompañado de una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

A la firma del Finiquito deberá estar obligatoriamente la representación legal de

los trabajadores. El incumplimiento por parte de la Empresa de la presencia y firma de un representante de los trabajadores, se entenderá que el documento sólo acredita la recepción de las cantidades según los correspondientes conceptos, pero carecerá de valor liberatorio, pudiéndose reclamar cualquier derecho o cantidad que al trabajador le corresponda por razón de la prestación laboral realizada.

Artículo 26. Empleo Preferencial

En igualdad de condiciones profesionales, tendrán derecho preferente para el ingreso en la empresa, siempre que se hallen debidamente inscritos como parados en las oficinas de Empleo, los Trabajadores que:

- Hubiesen desempeñado o desempeñasen funciones en la empresa con el carácter de eventual, interino o con contrato de temporada.
- Fuesen hijos de los propios trabajadores de la Empresa, ya estén en activo, jubilados o pensionistas, así como los que hubiesen fallecido.

Artículo 27. Contrato De Relevo Y Jubilación Parcial

De conformidad con la legislación vigente en relación al Contrato de Relevo y la Jubilación Parcial, si el trabajador comunica su interés en ejercer esta opción de jubilación parcial, las empresas deberán cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo. La regulación de este contrato se hará conforme a lo establecido en el Real Decreto 1.131/2.002 de 31 de Octubre y normativa concordante.

Las partes firmantes hacen suyo el acuerdo sobre materia de seguridad social suscrito entre el ministerio de trabajo CEOECEPYME, CCOO y UGT el 13 de Julio de 2006, en el sentido de seguir, durante la vigencia del convenio, rigiéndose las empresas, en lo que a los compromisos sobre jubilación parcial se refiere, por las previsiones contenidas en el RD 1.131/2.002 de 31 de Octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la Jubilación Parcial, comprometiéndose las empresas a ofrecer a todos los trabajadores que lo desee, esta opción de Jubilación Parcial.

Artículo 28. Contratos De Duración Determinada

Los trabajadores contratado por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos tendrán una duración máxima de 12 meses, dentro de un

período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo entre las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 12 meses, y efectuarse dentro del período de 18 meses de límite máximo.

A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 8/1.997.

Artículo29. Contrato A Tiempo Parcial Bajo La Denominación De Fijo Discontinuo.

Tendrán la consideración de trabajadores con contratos a tiempo parcial, bajo la denominación de fijos discontinuos, aquellos trabajadores que se hayan contratado con carácter periódico en las distintas actividades de Pastelería o Confeitería.

Todos los trabajadores fijos discontinuos, deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera ésta.
- Cuando el trabajador se viera preterido por la contratación de otro de menos antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, el trabajador podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de ejercitar la demanda por despido.

Artículo30. Contrato De Formación

Los contratos de formación se podrán celebrar con una duración máxima de 2 años, con trabajadores de 16 a 21 años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto del aprendizaje.

Igualmente, se aplicará este artículo a los trabajadores minusválidos (sin límite de edad).

El número de contratos de formación por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta	5 trabajadores	1 contrato formación
de	6 a 10 trabajadores	2 contratos formación
de	11 a 30 trabajadores	3 contratos formación

de	31 a 50 trabajadores	4 contratos formación
de	51 a 100 trabajadores	6 contratos formación
de	101 a 250 trabajadores	10 contratos formación
de	251 a 500 trabajadores	15 contratos formación
Más de	501 trabajadores	25 contratos formación

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirán a los vinculados a la Empresa por un contrato de Formación.

La retribución de los trabajadores/as sujetos a este contrato, será la que se establece en el Anexo I incorporado a este convenio

Los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional donde el trabajador/ a esté ejerciendo la formación.

Con independencia de lo que perciba el aprendiz con un contrato de formación, la cotización a la Seguridad Social será la que fije la Ley para este tipo de contrato.

El tiempo dedicado a formación, en ningún caso será inferior al 15% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio.

Por la característica propia de la Industria de Pastelería y Confitería y para los oficios propios de la misma, los contratos de formación durarán 2 años, siendo computable la realización de formación en diversas empresas, siempre que se acredite debidamente, a cuyo efecto se suscribirá el oportuno contrato de formación según la Ley vigente.

Deberán los empresarios poner el máximo interés en la formación profesional de los aprendices, tanto práctica como teórica, adecuadas para su mayor perfeccionamiento profesional; al término de los dos años, estos tendrán el reconocimiento de esa formación en la categoría profesional que haya realizado en la misma pastelería o Confitería o en otras distintas.

Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en los acuerdos Marco-Estatal del Sector y en la Legislación vigente.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional 1ª de la Ley 63/1.997, de 26 de Diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el fomento de la Contratación indefinida", previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en Disposición Adicional 1ª de la indicada Ley 63/97, de 26 de Diciembre y demás normas de

aplicación

Artículo 31. Fomento Del Empleo

En lo que respecta a “Fomento de Empleo”, se tendrán en cuenta las estipulaciones y consideraciones recogidas en el capítulo 6º del Acuerdo Interconfederal 1.983 (sobre pluriempleo, horas extraordinarias y Jubilaciones anticipadas).

Artículo 32. Pluriempleo

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la Legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta en otras empresas. Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los Boletines de Cotización a la Seguridad

Social, así como los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Capítulo V. Seguridad E Higiene En El Trabajo Y Ayudas Sociales

Artículo33. Seguridad E Higiene En El Trabajo

Los representantes del personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan las Disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Así como potenciar las acciones técnico-preventivas en función de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica, las Empresas estarán obligadas a facilitar a los trabajadores los medios necesarios para que estos, anualmente puedan hacerse una revisión médica completa.

En cada Empresa se elegirá a un Delegado de Prevención de entre los representantes legales de los trabajadores. En las Empresas de hasta treinta trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

Artículo 34. Reconocimiento Médico



Todo el personal sujeto al presente Convenio Provincial, se someterá antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año. La negativa a someterse al reconocimiento médico supondrá una falta muy grave. Los gastos que ocasionen tal revisión serán de cuenta de la Empresa.

Artículo 35. Carné De Manipulador De Alimentos

El personal sujeto al presente Convenio Provincial, deberá de proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la Empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo.

Artículo 36. Prendas De Trabajo

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo vendrán obligadas a facilitar a cada trabajador las siguientes prendas de trabajo cada seis meses: chaquetilla, gorro y pantalón; y cada tres meses: delantal y paño.

Al personal de despachos se le suministrará la uniformidad necesaria y adecuada para el desarrollo de su trabajo, teniendo en cuenta que este personal siempre disponga de dos equipos que permitan su limpieza.

Artículo 37. Baja Por Enfermedad

En caso de enfermedad común, las

Empresas abonarán al personal que se encuentre en esta situación, a partir del primer día de enfermedad el veinticinco por ciento (25%) del salario cotizable en cuanto a enfermedad; a partir del día veintiuno de estar de baja por enfermedad, las empresas abonarán un complemento sobre la prestación oficial, de tal forma que el trabajador perciba en esta situación el cien por cien (100%) de su salario.

En el supuesto de que la Baja sea con Hospitalización o por accidente, la empresa complementará hasta el cien por cien (100%) del salario Convenio más antigüedad desde el primer día.

Artículo 38. Indemnización Por Jubilación Voluntaria

Se establece un premio por Jubilación Voluntaria de acuerdo con el siguiente Baremo:

A) Si la Jubilación se produce a los 60 años, percibirán un premio de 138,63 euros por cada año de antigüedad en la empresa, hasta un máximo de 3.460,65 euros .

B) Si se produce a los 61 años = 83,17 euros, máximo de 2.495,55 euros.

C) Si se produce a los 62 años = 69,30 euros, máximo de 2.215,06 euros.



D) Si se produce a los 63 años = 55,46 euros, máximo de 1.941,04 euros.

E) Si se produce a los 64 años = 42,07 euros, máximo de 1.663,70 euros.

El trabajador que pase a situación de Invalidez por incapacidad permanente total percibirá, al causar baja en la Empresa, percibirá los mismos premios asignados en el supuesto de jubilarse al cumplir los 60 años de edad, siempre y cuando lleve más de doce años ininterrumpidos en la Empresa

Artículo 39. Jubilación Y Jubilación Anticipada

A) JUBILACIÓN. Se establece como obligatoria la Jubilación a los 65 años de edad, siempre y cuando el trabajador afectado tenga acreditada la carencia mínima necesaria para acceder a la prestación de la Seguridad Social por Jubilación.

Todos los trabajadores al servicio de las empresas sujeta al presente Convenio Provincial causarán, al producirse la baja en las mismas por Jubilación o Invalidez, siempre que cuenten con una antigüedad de más de quince años de servicios en la misma, el importe de una mensualidad de salario de Convenio.

B) JUBILACIÓN ANTICIPADA. En cumplimiento de lo dispuesto por el Gobierno en los Decretos de 20 de Agosto y 19 de Octubre de 1.981, en desarrollo del Acuerdo Nacional de

Empleo (A.N.E.) Y de lo dispuesto en el acuerdo Interconfederal de 1.983 (AI-83) y disposiciones que lo desarrollan, las Empresas se comprometen a sustituir a aquel trabajador que, al cumplir los 64 años de edad, solicite la pensión de Jubilación en base a dichas disposiciones, por otro trabajador desempleado, registrado en las Oficinas de Empleo, mediante cualquiera de los contratos vigentes en la actualidad, excepto el contrato a tiempo parcial, y con un período mínimo de duración, en todo caso, superior al año.

Artículo 40. SEGURO DE VIDA. Los empresarios afectados por este Convenio concertarán un seguro para sus trabajadores que cubra las siguientes contingencias a partir del 1 de Octubre de 2.007:

- 6.150,97 euros de capital para el caso de muerte por cualquier causa.

- 6.150,97 euros de capital para el caso de Invalidez permanente Total, Permanente

Absoluta y Gran Invalidez, cualquiera que sea su causa.

- 12.301,85 euros de capital para el caso de muerte por accidente; y

- 18.451,97 euros de capital para el caso de muerte por accidente de circulación.



Hasta tanto no comiencen a regir estas cantidades continuarán en vigor los capitales actualmente asegurados.

En los supuestos de no inclusión por la compañía Aseguradora de alguno de los miembros del colectivo, de todos o algunos de los riesgos asegurados, se comunicará a la comisión paritaria de interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Aquella Empresa que no contrate la póliza de seguro de sus trabajadores o no abonen la prima correspondiente en caso de siniestro, la cobertura de la contingencia recogida en este artículo será a cargo de la empresa.

Capítulo VI. Clasificación Profesional Y Definición Del Personal

Artículo 41. Clasificación Del Personal

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

El personal que presente sus servicios en la Empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

I. Técnicos

II. Administrativos

III. Mercantiles

IV. Obreros

V. Subalternos

GRUPO I. TÉCNICOS:

Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

GRUPO II. ADMINISTRATIVOS:

Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

GRUPO III. MERCANTILES:



Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas comercialización de los productos elaborados por la Empresa y el desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, tanto al por mayor como al detalle o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

GRUPO IV. OBREROS

Incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico

GRUPO V. SUBALTERNOS

Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

I. TÉCNICOS. DE GRADO SUPERIOR: Los que poseen título Universitario o de Escuela Especial Superior.

DE GRADO MEDIO: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello.

NO TITULADO: Encargado general, Maestro de Obrador o Jefe de Fabricación y de Taller y Auxiliar de Laboratorio.

OFICINAS TÉCNICAS DE ORGANIZACIÓN: Jefes de 1ª y 2ª; técnicos de organización de 1ª y 2ª, auxiliares de organización y aspirantes.

TÉCNICOS DE PROCESO DE DATOS: Jefe de Proceso de Datos, Analista, Jefe de Explotación, Programador de ordenador, Programador de Máquinas Auxiliares y Operador de ordenador.

II. ADMINISTRATIVOS.

Jefe de Administración de 1ª, Jefe de Administración de 2ª, Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Auxiliar, Aspirante y Telefonista.

III. MERCANTILES.

Jefe de Ventas, Inspector de Ventas, Promotor de propaganda y/o publicidad, Encargado de establecimiento, Vendedor, Viajante, Corredor de Plaza, Dependiente, Ayudante, Aprendiz, y vendedor con auto-venta, Mozo de Almacén.



IV. OBREROS.

1. Personal de Obrador.

Hornero, Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, ayudante y aprendices.

2º. Personal de acabado, envasado y empaquetado.

Encargado de sección, oficial de 1ª, oficial de 2ª, ayudante, aprendiz de más de 18 años, aprendiz de 16-17 años, auxiliar.

3. Personal de oficios auxiliares.

Encargado de sección, oficial 1ª, oficial 2ª, aprendiz de más de 18 años aprendiz de 16-17 años, y ayudante.

V. PERSONAL SUBALTERNO.

Mozo de almacén, conserje, cobrador, basculero-pesador, guarda jurado, guardia vigilante, ordenanza y portero o conserje.

Las definiciones de estas categorías profesionales son las que se reflejan en el anexo I de este convenio colectivo de trabajo, de las que forma parte integrante.

Artículo 42. Clasificación Del Personal Según Permanencia

El personal ocupado en las empresas sujetas al presente Acuerdo Marco, se clasificará, según su permanencia, en la siguiente forma:

A) Personal de plantilla. Es el que presta sus servicios en la empresa de modo permanente una vez superado el período de prueba.

B) Personal Eventual. Es el que se contrata también en determinadas épocas de mayor actividad de la producción o para trabajos extraordinarios o esporádicos en la empresa.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, se establece como duración máxima de los contratos acogidos a tal artículo y apartado, la de trece meses dentro de un período de dieciocho meses, contando a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

Artículo 43. Ascensos

El personal fijo de plantilla al servicio de las empresas incluidas en el presente Convenio Provincial tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva dentro de



su empresa, de conformidad con las siguientes normas:

1ª) Personal Técnico: Será en todo caso, de libre designación de la empresa.

2ª) Personal Administrativo: Los cargos ejecutivos, directivos de confianza y Jefe de Administración de primera, serán de libre designación de la empresa.

Los puestos de Jefe de Administración de segunda y Oficiales de primera y segunda serán cubiertos mediante tres turnos rotativos:

1. Antigüedad entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior

2. Concurso-Oposición entre los pertenecientes a las categorías inmediatamente inferiores.

3. Libre designación, incluso entre las personas ajenas a la empresa. El cargo de cajero/a quedará exceptuado de las normas procedentes y, en consecuencia se proveerá libremente por la empresa.

Auxiliares administrativos, a esta categoría se ascenderá automáticamente al terminar el correspondiente período de aspirantazgo.

3ª) Personal Mercantil: Será de libre designación de la Empresa

4ª) Personal Obrero: Los puestos de Oficial de primera, se cubrirán, el 50%, por antigüedad en la empresa, y el resto, por libre designación de la misma, en ambos casos, previa prueba de aptitud entre el personal de la categoría inmediatamente inferior.

Los aprendices, una vez superado el período de aprendizaje, pasarán a la categoría de ayudante.

5ª) Personal Subalterno: Los puestos de ordenanza se proveerán entre el personal de la empresa, que como consecuencia de accidente o incapacidad, tenga disminuida su capacidad y preferentemente, entre quienes no puedan desempeñar otro oficio u empleo de rendimiento normal por dichas causas.

El restante personal de este grupo será de libre designación de la empresa entre el personal de la misma que lo solicite, y de no existir solicitante, entre el personal ajeno a la misma.

En todos los supuestos previstos en este apartado las empresas podrán ejercer los derechos derivados del artículo 20 (períodos de prueba) del presente Convenio Provincial.

Artículo 44. Funciones De Horno



Los trabajadores que realicen funciones de Horno con carácter habitual, se equiparán en los conceptos retributivos al Oficial de 2ª.

Artículo 45. Trabajo De Categoría Superior E Inferior

A petición de la empresa el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya. El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Esta situación no deberá prolongarse más de cuatro meses durante un año o seis durante dos años. Cuando por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y a petición de la empresa el trabajador deba realizar trabajos de categoría inferior a la suya -siempre que no se perjudique su formación profesional ni tal situación sea vejatoria a su condición-, seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que correspondan a su categoría.

Esta situación no deberá prolongarse más del tiempo imprescindible.

Capítulo VII. Faltas, Sanciones Y Procedimiento Sancionador

Artículo 46. Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por el presente convenio Provincial se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, graves y muy graves.

1º Faltas Leves:

Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y 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 al retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2º Faltas Graves:

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos



meses y cuantas de características análogas a las enumeradas, así como cualquier hecho que suponga un quebrantamiento de la buena fe contractual

3º Faltas Muy Graves:

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados, la violación de secretos de la empresa la embriaguez habitual, acoso sexual, la reincidencia en faltas graves dentro del término del un año y cuantas de carácter análogo a las enumeradas.

Artículo 47. Prescripción De Las Faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, 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 48. Sanciones

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

1º Faltas Leves:

Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo

2º Faltas Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a categoría superior.

3º Faltas Muy Graves.

Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo de once hasta sesenta días, y despido.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Artículo 49. Procedimiento Sancionador

1º Contra las Sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador, éste tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de los Social previa conciliación

obligatoria ante el organismo correspondiente.

2º Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de los Social, no se cumplirán hasta que estos dicten Sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

Capítulo VIII. Derechos Sindicales

Artículo 50. Derechos Y Garantías Sindicales

- 1) Las Empresas respetarán el Derecho de los trabajadores a sindicarse libremente.
- 2) Las Empresas admitirán que los trabajadores puedan celebrar reuniones fuera de las horas de trabajo, haciéndose responsable del orden los organizadores de las mismas.
- 3) No se podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical.
- 4) Tampoco podrá despedirse a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- 5) En aquellas Empresas que posean una plantilla superior a diez trabajadores, existirán Tablones de Anuncios en los que los Sindicatos que cuenten con mayoría de afiliación, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto solicitarán previamente autorización del titular de la Empresa.
- 6) Se reconoce a los Comités de Empresa o Delegados de Personal como órgano representativo y unitario de todos los trabajadores dentro de la Empresa.
- 7) Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de hasta 25 horas mensuales, acumulables por trimestres, para ejercer sus funciones, debiendo avisar con la posible antelación el empleo de estas horas, así como su posterior justificación.
- 8) Los delegados de Personal y Comités de Empresa ejercerán control y vigilancia sobre las materias que afecten a los trabajadores, reconociéndoles los suficientes Derechos y garantías para que puedan desempeñar sus funciones, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Marco Interconfederal y Acuerdo Interconfederal 1.983.
- 9) Las empresas descontarán de la nómina del trabajador la cuota sindical de aquel que lo solicite por escrito.

Capítulo IX. Comisión Paritaria, Cláusula De Descuelgue

Artículo 51. Comisión Mixta Interpretativa

La Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, como órgano de interpretación, adaptación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas, estará compuesta por cuatro representantes patronales y otros tantos trabajadores, elegidos todos ellos de entre los componentes de la Comisión Mixta Negociadora, teniendo como competencias las previstas en la Legislación vigente y funciones de:

- INTERMEDIACIÓN: La Comisión deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, les sean sometidos por las partes.

La comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

- VIGILANCIA: Las Empresas están obligadas a facilitar aquella información que, a solicitud de al menos el 25 % de los miembros de la Comisión Paritaria, se les requiera sobre los siguientes aspectos:

-Cumplimiento de las disposiciones de este Convenio en las Empresas.

- Subcontratación.

- Economía sumergida.

- PROCEDIMIENTO: Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de las organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las diferencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía Jurisdiccional en los conflictos que surjan, directamente o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se definirán los trámites y forma del proceso (Iniciación, Información, Audiencia, Pruebas, etc...). Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (diez días para los asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios), de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión, ésta

enviará el Acta de la misma a los interesados, recogándose en la misma la posición de cada parte con el fin de que quede expedito el acceso a la vía jurisdiccional o a aquellos otros organismos que las partes acuerden para la resolución del conflicto.

La dirección de la Comisión Mixta se establece en Cádiz, Avenida de Andalucía nº 6, 1ª y 4ª planta.

Artículo 52. Cláusula De Descuelgue

En lo que se refiere a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo se dará tratamiento excepcional a aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del mismo, acrediten situaciones de resultados negativos en los ejercicios económicos de los dos años anteriores a la firma del Convenio.

Para que el descuelgue sobre los incrementos pactados pueda darse, las Empresas interesadas en tal aplicación deberán seguir los pasos siguientes:

1. Presentar la petición de descuelgue a los representantes legales de los trabajadores de la Empresa y a los representantes de la Comisión Mixta. Tal solicitud a la que se acompañará la documentación acreditativa de la situación económica de la Empresa , deberá presentarse en el plazo máximo de veinte días desde la Publicación del Convenio.
2. Los representantes legales de los Trabajadores iniciarán la negociación de la aplicación del Descuelgue en la Empresa; de no existir acuerdo en el plazo de treinta días, las discrepancias serán solventadas por la Comisión Mixta.

La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre Empresa y representantes legales de los Trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarlas a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el caso que no exista acuerdo sobre el descuelgue ni en la Empresa ni en la Comisión Mixta, se procederá conforme a lo establecido en el art. 32 del presente Convenio Colectivo, quedando expedita la vía para que las partes acudan a los órganos que estimen competentes para la resolución del problema planteado.

Artículo 53. Legislación Supletoria

En lo que no esté previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación la Legislación correspondiente en vigor, Acuerdo Marco Nacional de empresas de pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos cocinados, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

Disposiciones Adicionales



I. Lo dispuesto en lo referente a festivos trabajados no será de aplicación a aquellos trabajadores que ya hayan disfrutado o cobrado los días festivos en que hayan prestado servicio, a efectos de evitar problemas de repetición.

II. Se acuerda expresamente que las Empresas que hayan abonado cantidades a cuenta de Convenio, podrán descontar las mismas de los atrasos generados. Esta compensación se realizará de manera que el trabajador no tenga que devolver cantidades a su empleador.

III. Se establece para el año 2.007 un salario mínimo de Convenio ascendente a 688,10 euros.

IV. En aquellas Empresas en que se vengán abonando los días festivos, se seguirá realizando así en concepto de condición más beneficiosa, si ese es el deseo de los trabajadores.

V. En el caso de que mediara denuncia, el Convenio se aplicará en todo su contenido hasta tanto no sea sustituido por la negociación de un nuevo Convenio.

VI. Se acuerda por la partes la plena aplicación de la nueva regulación de la contratación laboral pactada por las Centrales Sindicales y la Patronal, acordándose por las partes la plena aplicación en este ámbito de las Disposiciones Legales en las que se plasmen tales acuerdos.

Si fuese necesario se convocará a la Comisión Mixta para el estudio del nuevo sistema de contratos de trabajo así como sus posibilidades de aplicación.



ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2.007**PERSONAL TÉCNICO:**

Maestro obrador 942,68 euros

Maestro Turroneiro 942,68 euros

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Jefe de Primera 1.012,00 euros

Oficial Primero 909,69 euros

Oficial Segundo 846,17 euros

Auxiliar 779,13 euros

PERSONAL DE PRODUCCIÓN:

Oficial Primero 892,02 euros

Oficial Segundo 823,22 euros

Ayudante 779,13 euros

Contrato formación 1º año 582,02 euros

Contrato formación 2º año 623,59 euros

PERSONAL SUBALTERNO:

Repartidor 779,13 euros

Limpiador/a 705,56 euros

PERSONAL DESPACHOS:

Dependiente 823,23 euros

Ayudante 779,13 euros

Contrato formación 1º año 582,02 euros

Contrato formación 2º año 623,59 euros

Limpiador/a 705,56 euros

