

3. Los representantes legales de los trabajadores serán informados, por la empresa, de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

4. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

#### Artículo 30. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las faltas 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 la falta.

#### Disposiciones finales

Primera. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que de personal vengan disfrutando los trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente convenio, cuando las mismas no sean de carácter económico.

#### Tabla salarial para el año 2011 personal fijo discontinuo y eventual para salario día/hora

	SALARIO BASE	C PUESTO TRABAJO	P.P. PAGA		VACACIONES	PLUS TRANSP.	TOTAL
			EXTRA	FESTIVOS			
ENCARGADO	19,960/DÍA	2,366	7,477	4,826	1,900	1,133	37,662
SECCION	3,071/HORA	0,364	1,150	0,742	0,292	0,174	5,793
PEON	19,960/DÍA		7,477	4,826	1,900	1,133	35,296
ALMACEN	3,071/HORA		1,150	0,742	0,292	0,174	5,429
ENCARGADA	19,960/DÍA	2,366	7,477	4,826	1,900	1,133	37,662
SECCION	3,071.90/HORA	0,364	1,150	0,742	0,292	0,174	5,793
AUX.CONTROL	19,960/DÍA	2,366	7,477	4,826	1,900	1,133	37,662
CALIDAD	3,071/HORA	0,364	1,150	0,742	0,292	0,174	5,793
FAENERA	19,960/DÍA		7,477	4,826	1,900	1,133	35,296
	3,071/HORA		1,150	0,742	0,292	0,174	5,429
APRENDICES	17,712/DÍA		6,643	4,278	1,687	1,133	31,453
	2,725/HORA		1,022	0,658	0,260	0,174	4,83

Málaga, 21 de diciembre de 2011.

6763/14

-----

*Convenio o acuerdo:* Fabricación y venta de pan.

*Expediente:* 29/01/0062/2014.

*Fecha:* 15 de mayo de 2014.

*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.

*Código:* 29000785011983.

Visto el texto del acuerdo de fecha 2 de mayo de 2013 de la comisión negociadora y del texto del Convenio Colectivo de Sector de Fabricación y Venta de Pan, con expediente REGCON número 29/01/0062/2014 y código de acuerdo 29000785011983 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

### CONVENIO COLECTIVO DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PAN DE MÁLAGA 1 DE JUNIO DE 2013 A 31 DE DICIEMBRE DE 2015

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PAN  
DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA PARA 2013 A 2015

*Ámbito provincial:* Málaga.

*Sector:* Panaderías.

*Tipología:* Convenio colectivo.

#### Índice

##### CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

Artículo 2. Ámbito temporal

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

##### CAPÍTULO II. RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 4. Jornada de trabajo

Artículo 5. Horas extraordinarias

Artículo 6. Descanso semanal y trabajo en festivos

Artículo 7. Vacaciones

Artículo 8. Trabajo de menores

##### CAPÍTULO III. CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 9. Clasificación

Artículo 10. Definición de categorías

##### CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

Artículo 11. Contratos de duración determinada

Artículo 12. Jubilación anticipada y contrato de relevo

Artículo 13. Dimisión del trabajador

##### CAPÍTULO V. RÉGIMEN DE PERCEPCIONES

Artículo 14. Incrementos salariales pactados

Artículo 16. Salario base

Artículo 17. Complemento personal

Artículo 18. Nocturnidad

Artículo 19. Prima de adelantamiento

Artículo 20. Incentivos de producción

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 22. Participación en beneficios

Artículo 23. Remuneración en especie

Artículo 24. Prestaciones complementarias de incapacidad temporal

Artículo 25. Vestuario

##### CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26. Carné de manipulador

Artículo 27. Faltas

Artículo 28. Sanciones

Artículo 29. Prescripción

Artículo 30. Permiso de conducir y carné de manipulador

##### CAPÍTULO VII

Artículo 31. Excedencias

Artículo 32. Cuota sindical

Artículo 33. Comisión paritaria

Artículo 34. Compensación y absorción

Artículo 35. Concurrencia de convenios

Artículo 36. Cláusula de descuelgue

Artículo 37. Retribución anual

Artículo 38. Expiración del convenio

ANEXOS I Y II

#### Tabla salarial para 2013

##### CAPÍTULO I

##### ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo tendrán carácter provincial y será de aplicación a todas las empresas dedicadas

a la fabricación y venta de pan y panes especiales, ubicadas en Málaga y su provincia, incluso para aquellas empresas o establecimientos que, ubicados en esta provincia, tengan su sede central fuera de ella. Por él se registrará todos los trabajadores que presten sus servicios en dichas empresas o que pudieran prestarlo durante el periodo de vigencia del mismo, sin exclusión de ninguna categoría laboral o interna.

#### Artículo 2. *Ámbito temporal*

1. El presente convenio tendrá su vigencia desde el día 1 de junio de 2013 al 31 de diciembre de 2015, y la aplicación de sus efectos económicos, sea cual fuere la fecha de su publicación, será la del día 1 de junio de 2013.

2. La denuncia de este convenio, deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento y será comunicada por escrito, siendo competentes para realizarlas, la Asociación Provincial de Panaderos de Málaga y las centrales sindicales con representación en el sector.

La parte que promueve la denuncia a los efectos indicados lo comunicará a las otras con sujeción a la normativa vigente en ese momento.

De no ser denunciado en tiempo y forma, se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos, conforme a derecho.

#### Artículo 3. *Vinculación a la totalidad*

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente convenio constituye un todo indivisible y por consiguiente la aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas supone la totalidad.

Si las autoridades laborales o gubernativas, en el ejercicio de sus facultades que le son propias, no aprobase alguna de las condiciones pactadas, el convenio quedará invalidado en su totalidad, debiéndose renegociar todo su contenido.

### CAPÍTULO II

#### RÉGIMEN DE TRABAJO

#### Artículo 4. *Jornada de trabajo*

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.789 horas anuales de trabajo efectivo, que se corresponderá en general con 39 horas ordinarias de trabajo efectivo a la semana, tanto en horario partido como continuado.

Por las especiales características del sector y de esta provincia, ambas partes acuerdan que la distribución horaria de la jornada pactada se desarrollará en cada empresa, de manera que pueda establecerse periodos durante los cuales la jornada normal de trabajo pueda alcanzar hasta un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo, a compensar en otros periodos del año.

#### Artículo 5. *Horas extraordinarias*

Se acuerda la realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, y las que correspondan a las necesidades derivadas de festividades y periodos punta, las cuales tendrán el carácter de estructurales.

El cálculo y distribución de las horas extras se hará conforme a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y será retribuidas con el importe que figura en el anexo I, en la columna "salario hora", incrementado con los complementos personales que a cada trabajador corresponda.

#### Artículo 6. *Descanso semanal y trabajo en festivos*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas.

El día de descanso semanal será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el

trabajador y, en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

El trabajador podrá ausentarse un día del trabajo con derecho a remuneración en caso de fallecimiento de familiar hasta el tercer grado por consanguinidad.

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) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 7. *Vacaciones*

1. Durante la vigencia del presente convenio se fija un periodo de vacaciones en 30 días naturales, por año natural de trabajo, o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

2. A efectos de remuneración, los días de vacaciones serán abonados conforme al promedio de lo percibido por el propio trabajador en el trimestre anterior a la fecha del disfrute.

3. Igualmente y exclusivamente durante el periodo vacacional, los trabajadores pueden optar entre retirar el kilogramo de pan diario que establece el artículo 22 del presente convenio, o cobrar la suma de 0,87 euros por día natural de vacaciones.

#### Artículo 8. *Trabajo de menores*

De conformidad con lo previsto en el artículo 6.º del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos en los obradores de panaderías, entendiéndose como tal el comprendido entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana; ampliándose dicha prohibición durante la vigencia del presente convenio entre las 8:00 de la tarde y las 7:00 de la mañana.

Igualmente queda prohibida la realización de horas extras a los menores de 18 años.

### CAPÍTULO III

#### CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### Artículo 9. *Clasificación*

Se establece expresamente que el trabajo que se desarrolla en el obrador de la panadería es un trabajo de equipo, por lo que cualquiera

de los trabajadores podrá ser llamado a desarrollar trabajos de distinta categoría en ayuda de sus compañeros, cuando su trabajo propio se lo permita, a fin de poderse llegar a una mejor racionalización del trabajo.

En consecuencia con lo anterior, se establece que los trabajadores afectados por el presente convenio estarán clasificados en las siguientes categorías:

A) TÉCNICOS

- Director General.
- Jefe de Fabricación.
- Jefe de Administrativo.
- Jefe de ventas.

B) PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Oficial de 1.ª Administrativo.
- Oficial de 2.ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Aspirante Administrativo.

C) PERSONAL DE ELABORACIÓN

- Encargado.
- Oficial de 1.ª
- Oficial de 2.ª
- Auxiliar.
- Aprendiz.
- En formación.

D) PERSONAL MERCANTIL

- Encargado.
- Vendedor.
- Auxiliar.
- Aprendiz.
- En formación.

E) PERSONAL COMPLEMENTARIO

- Mecánico.
- Conductor-Repartidor.
- Auxiliar.
- Peón.
- Limpiador.

Artículo 10. *Definición de categorías*

A) PERSONAL TÉCNICO

- Director General. Es el empleado que organiza, informa, distribuye y establece los criterios que han de seguir todas las secciones de la Empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.
- Jefe de Fabricación. Es el empleado que, con mando y responsabilidad cuida de todo el proceso de fabricación, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.
- Jefe Administrativo. Es el empleado que con la dependencia del Director General o de la Gerencia, es responsable de la gestión administrativa de la Empresa.
- Jefe de Ventas. Es el empleado que cuida y organiza toda la gestión de las ventas de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

B) PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Oficial de 1.ª Es el empleado que bajo las órdenes del Director General o Jefe Administrativo, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
- Oficial de 2.ª Es el empleado que realiza trabajos administrativos, subordinado a un Jefe u Oficial 1.ª sin personal a sus órdenes.
- Auxiliar. Es el empleado mayor de 18 años, que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherente al trabajo de la oficina o despacho.
- Aspirante. Es el empleado mayor de 16 años que, sujeto a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo.

C) PERSONAL DE ELABORACIÓN

- Encargado. Es el empleado que poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Fabricación o de la Dirección, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de jefe de todo el personal de elaboración.
- Oficial de 1.ª Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando del buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los Auxiliares o Aprendices bajo su vigilancia.
- Oficial de 2.ª Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial de 1.ª, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, utensilios y utensilios destinados a la producción.
- Auxiliar. Es el empleado no especializado, que tiene la función de auxiliar, indistintamente, al Oficial de primera y al Oficial de segunda.
- Aprendiz. Es el empleado que está ligado en la Empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, en cuya virtud el Empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio. En caso de que el empresario decline su obligación de enseñarle el oficio, el contrato se considerará en fraude de ley.

D) PERSONAL MERCANTIL

- Encargado. Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección o Jefe de Ventas, está al frente de la sección 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.
- Vendedor. 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 que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los mismos.
- Auxiliar. Es el empleado que colabora con el vendedor y bajo la responsabilidad de este, en la venta y atención a la clientela, así como en la manipulación y acabado de los diferentes productos que la Empresa comercializa.
- Aprendiz. Es el empleado mayor de 16 años, que está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud al empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio.

E) PERSONAL COMPLEMENTARIO

- Mecánico. Es el empleado que cuida del perfecto estado de las máquinas e instalaciones de la empresa, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.
- Conductor-repartidor. Es el empleado con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto entre los centros de producción y los de venta y colectivos.
- Auxiliar complementario. Es el empleado que colabora en las tareas de almacén y contaduría de piezas elaboradas y en su distribución.
- Peón. Es el empleado que realiza las tareas simples de carga y descarga, almacenamiento y servicios, colaborando con los demás empleados.
- Limpiador. Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

Artículo 11. *Contratos de duración determinada*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa que lo sustituya o desarrolle. La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un periodo de 18

meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Contratos formativos. Se acuerda que la duración mínima del contrato para la formación y el aprendizaje regulado en el apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el apartado dos del artículo 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, será de seis meses, siendo el salario base de referencia para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual el equivalente al 75 por 100 del salario establecido en el anexo para la categoría de aprendiz durante su primer año de vigencia y del 85 del salario establecido en el anexo para la categoría de aprendiz el segundo y tercer año de vigencia.

El contrato de Primer empleo joven previsto en el artículo 12 del RDL 4/2013, de 22 de febrero, que se realicen en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán tener una duración máxima de 12 meses. A dichos trabajadores se les aplicará la categoría de formación establecida en el presente convenio

#### Artículo 12. *Jubilación anticipada y contrato de relevo*

Las empresas propiciarán la jubilación anticipada total a los 64 años y la jubilación anticipada parcial a partir de los 62 años con contrato de relevo, de conformidad con la normativa que ha desarrollado ambas materias.

#### Artículo 13. *Dimisión del trabajador*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en su empleo vendrá obligado a notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de quince días. En defecto de dicho preaviso la empresa podrá deducir de la liquidación a percibir la cantidad equivalente a un día de salario por cada día de falta de preaviso.

### CAPÍTULO V

#### RÉGIMEN DE PERCEPCIONES

#### Artículo 14. *Incrementos salariales pactados*

Los incrementos salariales pactados para el periodo de vigencia del presente convenio son los siguientes:

- a) Para el periodo de 1 de enero a 31 de mayo de 2013, será de aplicación las tablas de salarios publicadas en el *BOP* de 10 de enero de 2012.
- b) Para el periodo del 1 de junio de al 31 de diciembre del 2013 se incrementarán los salarios vigentes a 31 de mayo de 2013 en un 0,5%.
- c) Para el periodo del 1 de enero de al 31 de diciembre del 2014 se incrementarán los salarios vigentes a 31 de diciembre anterior en un 0,5%.
- d) Para el periodo del 1 de enero de al 31 de diciembre del 2015 se incrementarán los salarios vigentes a 31 de diciembre anterior en un 0,5%.
- e) El resto de conceptos retributivos no tendrán incremento alguno, siendo de aplicación durante toda la vigencia de este convenio los importes recogidos en el anexo II.

#### Artículo 15. *Estructura salarial*

- a) Salario base.
- b) Complementos del salario base:
  1. Complemento personal.
  2. Nocturnidad.
  3. Prima de adelantamiento.
  4. Incentivos de producción.
  5. Gratificaciones extraordinarias.
  6. Participación en beneficios.
  7. Remuneración en especie.

8. Prestaciones complementarias de I.T.

9. Vestuario.

#### Artículo 16. *Salario base*

El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo son, para cada categoría profesional, los que figuran en la tabla unida a este convenio en el anexo I.

#### Artículo 17. *Complemento personal*

Desde el día 1 de junio de 1998, el concepto de antigüedad pasó a tener la consideración de “complemento personal”, que no será en ningún caso absorbible ni compensable, y como tal, sujeto únicamente al porcentaje de incremento que pueda pactarse para el salario en las sucesivas negociaciones del presente convenio colectivo. Por esta razón, el personal afectado no devenga nuevas cuantías ni tramos del desaparecido complemento de antigüedad, y el personal de nueva entrada no percibe ninguna cantidad por este concepto.

El complemento personal forma parte integrante de la retribución personal del trabajador y se devengará durante todos los días del año, incluidas pagas extraordinarias y vacaciones anuales. Los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por este convenio percibirán como complemento personal los mismos complementos que en concepto de antigüedad, figuraran (a título individual) en sus recibos de nóminas al 31 de mayo de 1998, incrementadas anualmente en la misma cuantía que se fije para el salario.

#### Artículo 18. *Nocturnidad*

Los conceptos retributivos del presente convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores sobre la base del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo en cada empresa.

#### Artículo 19. *Prima de adelantamiento*

Todos los trabajadores afectados por este convenio que, por cualquier motivo, inicien el trabajo antes de las 4 horas de la mañana, percibirán en concepto de prima de adelantamiento, por cada día que se incorpore al trabajo antes de la indicada hora, los importes indicados en el anexo II.

#### Artículo 20. *Incentivos de producción*

Queda establecido el rendimiento normal, para el personal de obrador, por trabajador y jornada de trabajo, en 120 kilos de harinas en piezas de pan. Sobrepasados los rendimientos máximos asignados por hombre y jornada de trabajo, las empresas estarán obligadas a aumentar la plantilla de personal, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. Y, en situaciones puntuales que la producción excediese de 120 kilos por trabajador, las empresas abonarán por kilo de harina que exceda, los importes indicados en el anexo II.

Asimismo, a fin de compensar el mayor esfuerzo que supone la elaboración de piezas de pequeño tamaño, las empresas abonarán los importes indicados en el anexo II, por cada pieza de pan elaborada, de peso igual o inferior a 200 gramos, cuyo importe se repartirá entre el personal de elaboración que se dedique a la fabricación de las mismas.

#### Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias*

1. Se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales, que engloban las fijadas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, cuya cuantía será de 30 días cada una, y se harán efectivas, respectivamente, los días 16 de mayo (San Honorato), 16 de julio (verano) y 20 de diciembre (Navidad), siendo sus respectivos periodos de devengos del 1 de mayo al 30 de abril, del 1 de julio al 30 de junio y del 1 de enero al 31 de diciembre.

2. A tal efecto, formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos: Salario base y complemento personal de antigüedad.

3. Estas gratificaciones se devengarán y se calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Igualmente, por acuerdo entre empresa y trabajador, podrán prorratearse en las doce mensualidades.

#### Artículo 22. *Participación en beneficios*

En caso de existir en la provincia panaderías totalmente mecanizadas o semimecanizadas, los productores de taller o fábrica dedicados a la elaboración de pan percibirán, además de los salarios establecidos en el anexo I del convenio, los complementos diarios que se indican en los anexos II, incrementado, en su caso, con el complemento personal de antigüedad

Este complemento sustituye a la obligación de las primas por exceso de harina y piezas pequeñas.

#### Artículo 23. *Remuneración en especie*

Además de las remuneraciones en metálico, cada trabajador recibirá diariamente (independientemente de que se encuentre de vacaciones o en situación de incapacidad laboral transitoria en cualquiera de sus modalidades) un kilogramo de pan común en cualquiera de los formatos que se elabora en la industria que, a efectos de cotización, se valora en el importe indicado en el Anexo II.

#### Artículo 24. *Prestaciones complementarias de incapacidad temporal*

1. En los casos de I.T. por causas derivadas de accidentes laborales o no laborales, y en los de enfermedad común o profesional, las empresas abonarán, pasados los primeros 30 días de la baja, la ayuda diaria de 0,38 euros. Pasados los tres primeros meses y hasta el total de permanencia en dicha situación, será de 0,71 euros.

2. No obstante, cuanto antecede, en el supuesto de que un proceso por I.T. tuviera una duración superior a 30 días, las empresas abonarán al trabajador en dicha situación el complemento indicado en el párrafo anterior, desde el primer día de baja.

#### Artículo 25. *Vestuario*

Se entregará a cada trabajador anualmente dos camisas, dos gorras y dos mandiles, que serán entregados en dos veces, la primera antes del 30 de junio, y la segunda antes del 30 de diciembre del mismo año.

En caso de incumplimiento de este punto por la empresa, los trabajadores comprarán las citadas prendas, siendo responsables del abono de las mismas las empresas. La conservación y limpieza del vestuario correrá por cuenta del trabajador.

Asimismo se declara obligatorio el uso del citado equipo.

### CAPÍTULO VI

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 26. *Carné de manipulador*

Se exigirá a los trabajadores el carné de manipulador en los casos en que corresponda.

#### Artículo 27. *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 los superiores, compañeros, subordinados, clientes y proveedores; simular la presencia de otro trabajador de la

jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; negarse a acudir a reconocimientos médicos cuando sea requerido por la empresa y, en general, más de dos 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 periodo de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el periodo de un mes; El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad 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, subordinados, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas relacionadas con la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; el acoso sexual; 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 de 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 ocasionase sanción a la empresa.

#### Artículo 28. *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 y despido.

#### Artículo 29. *Prescripción*

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 30. *Permiso de conducir y carné de manipulador*

La retirada administrativa o judicial del permiso de conducir llevada aparejada la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado, por el mismo periodo que aquel a que se le concrete la retirada. No obstante, si la retirada se produce por tiempo no superior a dos meses, las empresas se obligan a destinar al trabajador sancionado otro puesto de trabajo, y el trabajador a aceptarlo, percibiendo mientras dure la sanción, la retribución que corresponda al trabajo realizado.

La carencia del carné de manipulador de alimentos supondrá la suspensión automática del contrato de trabajo, hasta su renovación u obtención.

### CAPÍTULO VII

#### Artículo 31. *Excedencias*

Se reconoce a los productores de panadería, el derecho a pasar a situación de excedencia voluntaria, por un plazo que no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a cinco años, solamente con que preavise con 15 días de antelación. Las empresas al finalizar dicha excedencia, reincorporarán al trabajador, con la misma antigüedad que tenía antes de la misma, sin necesidad de tener que preavisar.

#### Artículo 32. *Cuota sindical*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los

trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante un periodo de un año y entregarán copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

#### Artículo 33. Comisión paritaria

La comisión paritaria de interpretación y seguimiento de este convenio, por las facultades reguladas por la normativa vigente, estará constituida por diez miembros, cuatro de la parte empresarial y seis por parte de los trabajadores.

EMPRESARIOS: Don Enrique Huertas Ortiz, don Cristóbal Martos Sánchez, don José Fernández Jiménez y don Carlos Alfonso Martín.

TRABAJADORES: Don Antonio Guerrero Herrera, don Antonio Recio Moreno, don Rafael Criado Villalobos, don Andrés González Gato, don Francisco Lara Navarro y don Antonio Sepúlveda. Capacete.

Entre otras facultades, esta comisión tendrá la de controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este Convenio, así como las competencias que se le confieren en el mismo, y se reunirán cuantas veces sea necesario a petición de las partes.

En caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecida en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, estas circunstancias se probarán ante la comisión paritaria por parte de la empresa afectada, para lo cual la comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días hábiles desde la notificación por escrito de dicho conflicto. Ambas partes se comprometen a acudir al Servicio Extra Judicial de Resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía, para solucionar los mismos previos a la vía jurisdiccional social, en el caso de falta de acuerdo.

#### Artículo 34. Compensación y absorción

Las condiciones aquí pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad, con las que antes de la vigencia del convenio rigieran, ya fuesen por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas. Siempre con carácter personal las empresas vienen obligadas a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

#### Artículo 35. Concurrencia de convenios

El convenio colectivo durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 36. Cláusula de descuelgue

Las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación de este convenio, podrán instar la no aplicación a su empresa del régimen salarial que en él se establece, en los términos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El citado descuelgue, si procede, tendrá la vigencia establecida en el artículo 2 del convenio, y afectará a todos los conceptos salariales, siendo de obligado cumplimiento el contenido normativo establecido en el resto del convenio de fabricación y venta de pan.

#### Artículo 37. Retribución anual

Son las que figuran en los anexos que se acompaña al final del Convenio.

#### Artículo 38. Expiración del convenio

Ambas partes acuerdan reunirse para tratar de los nuevos futuros convenios con un mínimo de tres meses antes de la expiración del anterior.

### ANEXO I

#### Tabla de salarios 2013

CATEGORÍAS	DE 01/01/2013	DE 01/06/2013	DE 01/01/2013	DE 01/06/2013
	A 31/05/2013	A 31/12/2013	A 31/12/2013	A 31/12/2013
	MENSUAL	MENSUAL	ANUAL	SALARIO HORA
<b>A) TÉCNICOS</b>				
DIRECTOR GENERAL	1.187,82	1.193,76	17.870,75	10,01
JEFE DE FABRICACIÓN	1.121,60	1.127,21	16.874,47	9,45
JEFE ADMINISTRATIVO	1.071,49	1.076,85	16.120,57	9,03
JEFE DE VENTAS	1.071,49	1.076,85	16.120,57	9,03
<b>B) ADMINISTRATIVOS</b>				
OFICIAL DE 1.º ADMTVO.	1.027,93	1.033,07	15.465,21	8,66
OFICIAL DE 2.º ADMTVO.	987,40	992,34	14.855,43	8,32
AUXILIAR ADMTVO.	946,84	951,57	14.245,21	7,98
ASPIRANTE ADMTVO.	771,15	775,01	11.601,95	6,50
CATEGORÍAS	DIARIO	DIARIO	ANUAL	SALARIO HORA
<b>C) DE ELABORACIÓN</b>				
ENCARGADO	33,63	33,80	15.347,72	8,60
OFICIAL DE 1.º	33,63	33,80	15.347,72	8,60
OFICIAL DE 2.º	32,23	32,39	14.708,81	8,24
AUXILIAR	31,23	31,39	14.252,44	7,98
APRENDIZ Y FORMACIÓN	23,08	23,20	10.533,02	5,90
<b>D) MERCANTIL</b>				
ENCARGADO	33,63	33,80	15.347,72	8,60
VENDEDOR	31,23	31,39	14.252,44	7,98
AUXILIAR	23,08	23,20	10.533,02	5,90
APRENDIZ Y FORMACIÓN	23,08	23,20	10.533,02	5,90

CATEGORÍAS	DIARIO	DIARIO	ANUAL	SALARIO HORA
E) <i>COMPLEMENTARIO</i>				
MECÁNICO	32,21	32,37	14.699,68	8,23
CHOFER-REPARTIDOR	33,63	33,80	15.347,72	8,60
AUXILIAR	29,43	29,58	13.430,97	7,52
PEÓN	26,73	26,86	12.198,77	6,83
LIMPIADOR	26,73	26,86	12.198,77	6,83

**Tabla de salarios 2014**

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL	SALARIO HORA
A) <i>TÉCNICOS</i>			
DIRECTOR GENERAL	1.199,73	17.995,93	10,06
JEFE DE FABRICACIÓN	1.132,85	16.992,69	9,50
JEFE ADMINISTRATIVO	1.082,23	16.233,51	9,07
JEFE DE VENTAS	1.082,23	16.233,51	9,07
B) <i>ADMINISTRATIVOS</i>			
OFICIAL DE 1.ª ADMTVO.	1.038,24	15.573,53	8,71
OFICIAL DE 2.ª ADMTVO.	997,30	14.959,53	8,36
AUXILIAR ADMTVO.	956,33	14.344,92	8,02
ASPIRANTE ADMTVO.	778,89	11.683,28	6,53
CATEGORÍAS	DIARIO	ANUAL	SALARIO HORA
C) <i>DE ELABORACIÓN</i>			
ENCARGADO	33,97	15.455,05	8,64
OFICIAL DE 1.ª	33,97	15.455,05	8,64
OFICIAL DE 2.ª	32,55	14.811,66	8,28
AUXILIAR	31,54	14.352,10	8,02
APRENDIZ	23,31	10.606,68	5,93
D) <i>MERCANTIL</i>			
ENCARGADO	33,97	15.455,05	8,64
VENDEDOR	31,54	14.352,10	8,02
AUXILIAR	23,31	10.606,68	5,93
APRENDIZ Y FORMACIÓN	23,31	10.606,68	5,93
E) <i>COMPLEMENTARIO</i>			
MECÁNICO	32,53	14.802,47	8,27
CHOFER-REPARTIDOR	33,97	15.455,05	8,64
AUXILIAR	29,73	13.524,89	7,56
PEÓN	27,00	12.284,08	6,87
LIMPIADOR	27,00	12.284,08	6,87

**Tabla de salarios 2015**

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL	SALARIO HORA
A) <i>TÉCNICOS</i>			
DIRECTOR GENERAL	1.205,73	18.085,93	10,11
JEFE DE FABRICACIÓN	1.138,51	17.077,71	9,55
JEFE ADMINISTRATIVO	1.087,64	16.314,62	9,12
JEFE DE VENTAS	1.087,64	16.314,62	9,12
B) <i>ADMINISTRATIVOS</i>			
OFICIAL DE 1.ª ADMTVO.	1.043,43	15.651,47	8,75
OFICIAL DE 2.ª ADMTVO.	1.002,29	15.034,30	8,40
AUXILIAR ADMTVO.	961,11	14.416,67	8,06
ASPIRANTE ADMTVO.	782,78	11.741,77	6,56
CATEGORÍAS	DIARIO	ANUAL	SALARIO HORA
C) <i>DE ELABORACIÓN</i>			
ENCARGADO	34,14	15.533,63	8,68
OFICIAL DE 1.ª	34,14	15.533,63	8,68
OFICIAL DE 2.ª	32,71	14.884,30	8,32
AUXILIAR	31,70	14.422,45	8,06
APRENDIZ Y FORMACIÓN	23,43	10.659,08	5,96
D) <i>MERCANTIL</i>			
ENCARGADO	34,14	15.533,63	8,68
VENDEDOR	31,70	14.422,45	8,06
AUXILIAR	23,43	10.659,08	5,96
APRENDIZ Y FORMACIÓN	23,43	10.659,08	5,96
E) <i>COMPLEMENTARIO</i>			
MECÁNICO	32,69	14.875,16	8,31
CHOFER-REPARTIDOR	34,14	15.533,63	8,68

CATEGORÍAS	DIARIO	ANUAL	SALARIO HORA
AUXILIAR	29,88	13.594,79	7,60
PEÓN	27,14	12.346,43	6,90
LIMPIADOR	27,14	12.346,43	6,90

### Anexo II 2013 a 2015

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	DIARIO
ENCARGADO	6,67
OFICIAL DE 1.ª	6,67
OFICIAL DE 2.ª	6,39
AUXILIAR	6,19
APRENDIZ Y FORMACIÓN	4,99
OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
PRIMA DE ADELANTAMIENTO	2,89
EXCESO DE HARINA	0,27
PIEZAS PEQUEÑAS	0,004
I.T (HASTA 90 DÍA)	0,39
I.T (DESDE DÍA 91)	0,72
EN ESPECIE	0,24

6764/14

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 3 DE MADRID

En Madrid, a 19 de marzo de 2014.

Vistos por la ilustrísima señora Magistrada-Jueza del Juzgado de lo Social número tres doña Mercedes Gómez Ferreras los presentes autos número 191/2013 seguidos a instancia de Wilson Paz Mambuscay contra Rodolfo Eduardo Carralón, María del Rosario Amicone Peña y restaurante La Bambola de Torrejón, Sociedad Limitada, sobre reclamación de cantidad.

En nombre del Rey, ha dictado la siguiente sentencia número 130/2014.

#### Antecedentes de hecho

Primero. En fecha 8 de febrero de 2013 tuvo entrada en el decanato de estos juzgados demanda suscrita por la parte actora, que por turno de reparto el correspondió a este Juzgado, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, suplicó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda.

Segundo. Que señalados día y hora para la celebración de los actos de juicio el compareció la parte actora sin que lo hiciese la parte demandada pese a estar debidamente citada, ni el FGS. En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando la condena de la parte demandada en los términos que constan en el acta; practicándose a continuación la prueba propuesta y admitida. En conclusiones la parte actora sostuvo sus puntos de vista y solicitó de este Juzgado se dictase sentencia de conformidad con sus pretensiones.

Tercero. En la tramitación de este procedimiento se han observado los plazos y demás requisitos legales, salvo el señalamiento debido a la gran cantidad de asuntos repartidos.

#### Hechos probados

Primero. El demandante Wilson Paz Mambuscay con NIE X7496884B prestó servicios para la empresa demandada restaurante la

Bámbola de Torrejón, Sociedad Limitada, con antigüedad de 19 de febrero de 2007; categoría profesional de camarero y salario mensual de 1.238,78 euros con inclusión de prorrata de pagas extras.

Segundo. El actor prestó servicios de forma ininterrumpida para la empresa demandada desde el día 19 de febrero de 2007 en que suscribió con dicha empresa oferta de trabajo, por un periodo de duración de tres meses.

Tercero. Constan documentos en los que el demandante notificó a la empresa fecha de disfrute de vacaciones en periodos del año 2007 y 2008 (folios 130 a 134).

Cuarto. El día 15 de mayo de 2010 el actor suscribió con la empresa demandada contrato de trabajo indefinido para prestar servicios a tiempo completo como camarero.

Quinto. La empresa demandada abonaba al actor su salario entregándole recibos correspondientes a la mensualidad abonada, y percibiendo también nóminas.

Sexto. El actor solicitó autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales, siendo denegada por resolución de 14 de febrero de 2012 dictada por la Delegación de Gobierno en Madrid.

Séptimo. No fue dado de alta en Seguridad Social durante el periodo de prestación de servicios para la empresa demandada.

Octavo. El 24 de abril de 2012 cuando el actor junto con otros compañeros llegaron a trabajar la empresa estaba cerrada".

Noveno. El demandante reclama a la empresa demandada la cantidad total de 3.881,51 euros por el concepto de salarios correspondientes a las mensualidades de febrero, marzo y 24 días de abril de 2012, según se especifica y desglosa en el ordinal quinto de la demanda al cual me remito.

Décimo. La actividad económica de la empresa demandada es la hostelería siendo de aplicación el Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Madrid

Undécimo. En informe de Vida laboral del demandante obrante en autos emitido por la TGSS solo consta que el actor fue dado de alta en Seguridad Social del 9 de julio de 2007 al 31 de julio de 2007 prestando servicios para la empresa Todoaire Ventilación, Sociedad Limitada (folio 122 bis).

Duodécimo. La empresa restaurante la Bambola Torrejón, Sociedad Limitada, se constituyó el 17 de junio de 2002; su objeto social es la explotación de todo tipo de bares, salas de fiestas, hoteles, comedores, cafeterías, restaurantes, pizzerías, quioscos, terrazas, ya sea en régimen de propiedad arrendamiento, concesión administrativa y