II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 31 DE MAYO DE 2017 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE PANADERIAS DE VALLADOLID (Código 47000375011982).

Visto el texto del Convenio Colectivo INDUSTRIAS DE PANADERIAS DE VALLADOLID para los años 2017 a 2018(Código 47000375011982), suscrito el día 6 de abril de 2017, de una parte, por los representantes de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Valladolid y, de otra, por representes de CCOO y UGT, con fecha de entrada en este Organismo el día 20 de abril de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio (BOCYL de 8 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

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

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

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

Valladolid, 31 de mayo de 2017.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-02527 Martes, 13 de junio de 2017 Núm. 111 Pág. 7
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia. Años 2017-2018

Artículo 1 - PARTES QUE LO CONCIERTAN
El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva, entre la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Valladolid, Federaciones Agroalimentarias de CC.OO. y de U.G.T. Así mismo, se reconocen legitimación plena, para la negociación y para dar plena validez a los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia.

Artículo 2 - AMBITO NORMATIVO Y DE APLICACION
El presente convenio colectivo afecta, en su contenido normativo, a toda la provincia de Valladolid y su Capital, siendo la aplicación del mismo para todo el personal de las industrias dedicadas a la elaboración, venta y distribución de pan así como a toda persona que ingrese en la misma durante la vigencia del presente convenio.
El presente convenio colectivo sustituye la derogada Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de Panadería O.M. 12-VII-1946, B.O.E. del 19, R. 1.164. Dentro de estas empresas quedan incluidas las denominadas tahonas, boutiques del pan, hornos de leña y cualquier otra industria que su actividad sea la fabricación, venta y/o distribución del pan, incluso aquellas dedicadas a la fabricación de Panes congelados y/o precocidos y las que se dediquen a la terminación del proceso de fabricación del pan.

Artículo 3 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
Las disposiciones contenidas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, de tal manera que no entrará en vigor ninguna de ellas si no son aprobadas y aplicadas en su totalidad.

Artículo 4 - VIGENCIA Y DURACIÓN
Independientemente de la fecha de su registro y publicación en el B.O.P., el presente Convenio entrará en vigor el día 01/01/2017(exceptuando el incremento salarial que entrará en vigor el 1 de marzo del 2017) extendiéndose su vigencia hasta el 31/12/2018, , entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año**,** de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes concertantes, con una antelación mínima de quince días al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5 - DE LA CONTRATACIÓN
En todo lo referente a las distintas formas de contratación, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 6 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CATEGORÍAS PROFESIONALES
La clasificación profesional no obliga, bajo ningún concepto, a tener provistas todas las categorías enumeradas que irán en función de la capacidad y necesidades productivas de la empresa.

CATEGORIAS PROFESIONALES
Definición de categorías profesionales
A) Personal Administrativo
B) Personal de Elaboración
C) Personal Complementario
Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes categorías:

A) Personal Administrativo:

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

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

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Núm. 111 Martes, 13 de junio de 2017 Pág. 8
cve: BOPVA-A-2017-02527
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia. Años 2017-2018

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

B) Personal de Elaboración:

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

Oficial 1º.- Es el personal que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los/as Auxiliares y Aprendices bajo su vigilancia.

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

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

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

C) Personal Complementario:

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

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

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

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

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

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

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

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-02527 Martes, 13 de junio de 2017 Núm. 111 Pág. 9
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia. Años 2017-2018

Artículo 7 - PERIODO DE PRUEBA

El período de prueba no podrá exceder de:
- 180 días laborables para el personal titulado y técnico
- 90 días laborables para el personal cualificado.
- 15 días laborables para el personal no cualificado.

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

Durante el período de prueba el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos.
La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador/a durante el período de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 8 -RETRIBUCIONES

Los salarios pactados en este Convenio son los establecidos para cada categoría en la tabla salarial para 2017 y 2018 que se adjunta al presente texto como ANEXO I.
El salario base, será de aplicación conforme a lo establecido en el Artículo 2, del presente Convenio y serán el resultado de los siguientes acuerdos:
Año 2017: Incremento del 1.5% en el salario base del 2016, desde 1 de marzo del 2017.
Año 2018: Incremento del 1.5 % en el salario base.
Las retribuciones del personal incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo, han sido pactadas atendiendo a lo dispuesto en el Art.36.2 del Estatuto de los Trabajadores y sobre la base del carácter nocturno del trabajo en panadería.

8.1. -RETRIBUCIONES EN ESPECIE:

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

8.2. -PLUS DE PERMANENCIA:

El personal de nuevo ingreso percibirán para el año 2017 la cantidad de 0,76 € diarios y para el 2018 la cantidad de 0.78 € diarios.

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

8.3 PLUS DE TRANSPORTE.

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirán un plus de transporte por día efectivamente trabajado, cuya cuantía viene reflejada en las tablas salariales.

8.4 PLUS DE ANTICIPO DE HORA

El personal de obrador cuya entrada al trabajo sea anterior a las 4 horas de la mañana, percibirán este plus en una cuantía por cada hora de adelanto, la cual viene reflejada en las tablas salariales .
Este adelanto de hora no afectará en ningún caso, ni a la semanal, ni tampoco al cómputo anual de horas establecidas para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-02527 Martes, 13 de junio de 2017 Núm. 111 Pág. 10
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia. Años 2017-2018

Artículo 9 - PAGAS EXTRAORDINARIAS
Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al personal tres pagas extraordinarias en las fechas del habitual devengo (Julio, Navidad y San Honorato) y su cuantía será de treinta días cada una de ellas, consistentes en salario base más el plus de permanencia que a cada uno/a le corresponda.
Se podrán prorratear las pagas extraordinarias de mutuo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

Artículo 10 - HORAS EXTRAORDINARIAS
Con carácter ordinario se estará a la normativa vigente.
No obstante lo anterior, las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor podrán ser compensadas por su tiempo equivalente en descanso, de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa.

Artículo 11 - ROPA DE TRABAJO
Las empresas quedan obligadas a proporcionar anualmente dos equipos de ropa de trabajo camisa, pantalón y gorro a todo el personal, siendo adecuados a cada cometido y departamento que permita el buen aseo personal y limpieza en los procesos de fabricación y complementarios, siendo de uso obligatorio.

JORNADA LABORAL. PERMISOS y VACACIONES

Artículo 12 - JORNADA DE TRABAJO
La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de 1800 horas/anuales, con un máximo de 40 horas semanales.

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

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

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

Artículo 13 - DESCANSO DOMINICAL
Exceptuada la industria de Panadería del descanso dominical, todo el personal de la misma disfrutará de un día de descanso a la semana y de otro más por cada fiesta laboral trabajada.

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

Artículo 14 - HORA DE ENTRADA AL TRABAJO.
Con carácter general, la hora de comienzo del trabajo en obrador será las cuatro de la mañana. No obstante, la empresa en base a las necesidades productivas de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en su defecto con los propios trabajadores/as, determinarán la hora habitual de entrada al trabajo. La asignación del personal a cada horario será comunicada a los trabajadores y trabajadoras para su conocimiento. El horario de comienzo anterior a la hora aquí pactada, generará un plus de anticipo de hora cuyas caracteristicas están recogidas en el artículo 8.4 del presente convenio.

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

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-02527 Martes, 13 de junio de 2017 Núm. 111 Pág. 11
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia. Años 2017-2018

Artículo 15 - VACACIONES
Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales e ininterrumpidos, salvo acuerdo entre empresa y trabajadores/as. Las vacaciones se disfrutarán en las épocas en las que la empresa y el personal fijen de común acuerdo, de modo que no se perturbe la realización normal del trabajo. El calendario de vacaciones se expondrá en cada centro de trabajo el día dos de enero de cada año.

Artículo 16 - ABSORCION Y COMPENSACION
Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, computadas en su conjunto.

Artículo 17 - LICENCIAS RETRIBUIDAS
Las licencias sujetas a retribución estipuladas en el Art. 37 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores serán aplicadas al personal afectado por el Presente Convenio Colectivo, de acuerdo con la previsión legal.
Un día mas en caso de fallecimiento de parientes hasta primer grado de afinidad y consanguinidad.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de dos días de descanso por asuntos propios. No obstante lo anterior, la empresa y para el personal de ventas, podrá optar por la compensación económica del mismo.
El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 8 horas retribuidas al año para asistencia personal al médico.

SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 18 - SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL
Las empresas y el personal afectados por el presente convenio se obligan al riguroso cumplimiento de la Reglamentación Técnico Sanitaria Vigente y la Ley de Riesgos Laborales.

Artículo 19 - COMPLEMENTO I.L.T. (INCAPACIDAD TEMPORAL)
La Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo y durante la jornada habitual laboral, se verá complementada hasta el 100% del salario desde el primer día.

Artículo 20 - FORMACIÓN EN MANIPULACIÓN E HIGIENE DE LOS ALIMENTOS Y CURSOS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL.
Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 21 - PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-02527 Martes, 13 de junio de 2017 Núm. 111 Pág. 12
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia. Años 2017-2018

Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad podrán establecerse medidas, que deberán negociarse con la Representación Sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Del mismo modo, la Representación Sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-02527 Martes, 13 de junio de 2017 Núm. 111 Pág. 13
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia. Años 2017-2018

la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

DISCIPLINA

Artículo 22 - DE LAS FALTAS Y SANCIONES

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

FALTAS:

Las faltas cometidas por el personal 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/as compañeros/as de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros/as y subordinados/as, simular la presencia de otro/a trabajador/a fichando por él/ella; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual.

Se considerará falta grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el período de un mes; el fraude, hurto o robo, tanto en la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo y a terceros dentro de la empresa, los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares y a los/as compañeros/as y subordinados/as incluido el acoso sexual; la concurrencia desleal; la violación de secreto de la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carné de manipulador por causas imputables al trabajador/a, habiendo mediado aviso previo de la empresa, así como la reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.

Se considerará falta muy grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasione sanción a la empresa.

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

PACTO DE NO CONCURRENCIA Y SITUACIONES DE PLURIEMPLEO

Se estimará la existencia de concurrencia desleal en la conducta del personal cuando los mismos presten sus servicios en otra empresa del sector dedicada a la misma actividad o la desarrolle a título personal, en cualquiera de sus categorías profesionales.

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

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-02527 Martes, 13 de junio de 2017 Núm. 111 Pág. 14
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia. Años 2017-2018

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

Artículo 23 -SANCIONES:
Las sanciones que procederán imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

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

Artículo 24 - PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS
Respecto al personal, 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 25 - PROCEDIMIENTO
Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

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

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

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

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

INGRESOS, ASCENSOS Y PROMOCIONES

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

Artículo 26 - INGRESOS
El ingreso del personal de todas las categorías se hará de acuerdo con la legislación vigente en materia de contratación.

Artículo 27 - ASCENSOS Y PROMOCIÓN
En cada empresa, la dirección para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, previa consulta no vinculante a la representación de los trabajadores, determinará las pruebas selectivas a realizar para el ascenso a las distintas categorías.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-02527 Martes, 13 de junio de 2017 Núm. 111 Pág. 15
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia. Años 2017-2018

Artículo 28 - COMISIÓN PARITARIA

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

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

Artículo 29 - CLÁUSULA DE DESCUELGUE

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

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 30 - Vinculación a la totalidad

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

Artículo 31 - Legislación Supletoria

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

Artículo 32 - Parejas de Hecho.

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

Artículo 33 - Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.

Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-02527 Martes, 13 de junio de 2017 Núm. 111 Pág. 16
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia. Años 2017-2018

Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

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

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

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

En el caso de empresa demás de2 50 trabajadores/as, las medidas de Igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

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

Artículo 34.- **MATERNIDAD, PATERNIDAD Y EXCENDENCIAS.**
Los trabajadores y trabajadoras de este convenio colectivo tendrán derecho a:

1.- Reducción de jornada, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-02527 Martes, 13 de junio de 2017 Núm. 111 Pág. 17
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia. Años 2017-2018

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

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

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

2. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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

Artículo 35 - Violencia de género.
Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-02527 Martes, 13 de junio de 2017 Núm. 111 Pág. 18
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia. Años 2017-2018

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

CLAUSULA FINAL SEGUNDA: SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES
Las empresas se obligan a establecer un Seguro de Accidentes para el personal afectado por este convenio, por importe de 17.000 € por fallecimiento y de 20.000 € por invalidez total permanente, ambos derivados de accidente laboral e "in itinere".

CLAUSULA FINAL TERCERA: RETRIBUCIONES
El personal afectado por el presente convenio y ligados a las empresas mediante contratos a tiempo parcial, percibirán la parte salarial proporcional a la jornada pactada en el contrato de trabajo**.**

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- ACUERDO, IMPULSO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CECALE-UGT-CCOO del 3 de Febrero de 2016.
En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la comisión paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través de REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de la negociación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León- ASACL-.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2017-02527 Martes, 13 de junio de 2017 Núm. 111 Pág. 19
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia.
Años 2017-2018

TABLAS SALARIALES DE PANADERIA DE VALLADOLID Y PROVINCIA 2017		
	AÑO 2017	AÑO 2017
CATEGORIAS		
PERSONAL DE OFICINA	*SALARIO / MES*	*SALARIO/AÑO*
OFICIAL ADMINISTRATIVO	846,42 €	12.696,30 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	794,02 €	11.910,30 €
APRENDIZ/A	707.60 €	10.614.00 €
PERSONAL DE ELABORACIÓN	*SALARIO / DIA*	*SALARIO/AÑO*
MAESTRO ENCARGADO /A	31,76 €	14.450,80 €
OFICIAL DE 1ª	30,71 €	13.973,05 €
OFICIAL DE 2ª	30,33 €	13.800,15 €
AUXILIAR DE ELABORACIÓN	29,62 €	13.477,10 €
APRENDIZ/A ELABORAC. 1ER AÑO	23,59 €	10.733,45 €
PERSONAL COMPLEMENTARIO	*SALARIO / DIA*	*SALARIO/AÑO*
ENCARGADO/A COMERCIAL	27,87 €	12.680,85 €
CHOFER REPARTIDOR /A	27,87 €	12.680,85 €
VENDEDOR/A	26,61 €	12.107,55 €
AUXL. SERV. COMPLEMENTARIOS	26,66 €	12.130,30 €
APRENDIZ/A SERV. COMPLEMENTARIO	23,59 €	10.733.45 €
MECANICO/A	26,94 €	12.257,70 €
LIMPIADOR/A	25,97 €	11.816,35 €

PLUS DE TRANSPORTE /DIA TRABAJADO		1,34 €
ANTICIPO HORA		2,67 €
HORAS AÑO		1800
	FIESTAS	14
	ASUNT. PROP.	2 DIAS
	HORAS MÉDICO	8 ANUALES
AÑO DE 455 DÍAS	T. ALMUERZO	20 MINUTOS

FECHA DE APLICACIÓN, 1 DE MARZO DE 2017, SEGÚN ACUERDO CONVENIO COLECTIVO.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Martes, 13 de junio de 2017 Núm. 111 Pág. 20
cve: BOPVA-A-2017-02527
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia. Años 2017-2018

TABLAS SALARIALES DE PANADERIA DE VALLADOLID Y PROVINCIA 2018		
	AÑO 2018	AÑO 2018
CATEGORIAS		
PERSONAL DE OFICINA	*SALARIO / MES*	*SALARIO/AÑO*
OFICIAL ADMINISTRATIVO	859,12 €	12.886,80 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	805,93 €	12.088,95 €
APRENDIZ/A	718.32 €	10.774.80 €
PERSONAL DE ELABORACIÓN	*SALARIO / DIA*	*SALARIO/AÑO*
MAESTRO ENCARGADO /A	32,24 €	14.669,20 €
OFICIAL DE 1ª	31,17 €	14.182,35 €
OFICIAL DE 2ª	30,78 €	14.004,90 €
AUXILIAR DE ELABORACIÓN	30,06 €	13.677,30 €
APRENDIZ/A ELABORAC. 1ER AÑO	23,94 €	10.892.70 €
PERSONAL COMPLEMENTARIO	*SALARIO / DIA*	*SALARIO/AÑO*
ENCARGADO/A COMERCIAL	28,29 €	12.871,95 €
CHOFER REPARTIDOR /A	28,29 €	12.871,95 €
VENDEDOR/A	27,01 €	12.289,55 €
AUXL. SERV. COMPLEMENTARIOS	27,06 €	12.312,30 €
APRENDIZ/A SERV. COMPLEMENTARIO	23,94 €	10.892.70 €
MECANICO/A	27,34 €	12.439,70 €
LIMPIADOR/A	26,36 €	11.993,80 €

PLUS DE TRANSPORTE /DIA TRABAJADO		1,36 €
ANTICIPO HORA		2,71 €
HORAS AÑO		1800
	FIESTAS	14
	ASUNT. PROP.	2 DIAS
	HORAS MÉDICO	8 ANUALES
AÑO DE 455 DÍAS	T. ALMUERZO	20 MINUTOS

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Núm. 111 Martes, 13 de junio de 2017 Pág. 21
cve: BOPVA-A-2017-02527
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN