

## **Convenio colectivo do sector de panaderías 2008-2010 (BOP 14 de enero de 2009)**

Visto o expediente do convenio colectivo do sector de PANADERÍAS (código convenio 1501085), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 17.10.08, complementado o 11.12.08 e subscrito pola parte económica pola Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes de Pan e pola parte social por UGT o día 1.10.08, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

ACORDA:

PRIMEIRO.- Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 18 de decembro de 2008

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo: María Debén Alfonso

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS**

### **CAPÍTULO I**

**ARTICULO 1º.- Ámbito Territorial.-** El presente Convenio afectará a todas las empresas de panadería y a sus trabajadores y trabajadoras, comprendidas dentro de la provincia de La Coruña.

**ARTICULO 2º.- Ámbito Temporal.-** El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2008 y finalizando el 31 de Diciembre de 2010.

**ARTICULO 3º.- Prórrogas.-** El Convenio se considerará prorrogado por años sucesivos, si no fuese denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento. La denuncia habrá de comunicarse al Organismo competente de la Administración y a la otra parte interesada, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación del nuevo convenio en el último trimestre de 2010, en concreto, a partir de la primera semana de noviembre.

**ARTICULO 4º.- Condiciones Económicas.-**

#### **AÑO 2008:**

\* Se acuerda para el año 2008, un incremento salarial del: 3% sobre la Tabla de Salarios del anterior Convenio, en adelante "incremento salarial pactado año 2008".

A 31 de diciembre del año 2008, se calculará el porcentaje del incremento a revisar sobre la tabla salarial de 2007, según la fórmula que se detalla a continuación, abonándose siempre que el resultado del mismo sea positivo.

(I.P.C. REAL 2008) – (INCREMENTO SALARIAL PACTADO AÑO 2008) = PORCENTAJE DE INCREMENTO A REVISAR SOBRE LA TABLA DE 2007.

#### **AÑO 2009:**

\*Se acuerda para el año 2009, un incremento salarial del: I.P.C. PREVISTO + 0,15% sobre la Tabla de Salarios del anterior Convenio, en adelante "incremento salarial pactado año 2009".

A 31 de diciembre del año 2009, se calculará el porcentaje del incremento a revisar sobre la tabla salarial de 2008, según la fórmula que se detalla a continuación, abonándose siempre que el resultado del mismo sea positivo.

(I.P.C. REAL 2009 + 0,15%) – (INCREMENTO SALARIAL PACTADO AÑO 2009) = PORCENTAJE DE INCREMENTO A REVISAR SOBRE LA TABLA DE 2008.

#### **AÑO 2010:**

\* Se acuerda para el año 2010, un incremento salarial equivalente al I.P.C. PREVISTO + 0,30% sobre la Tabla de Salarios del anterior Convenio, en adelante "incremento salarial pactado año 2010"

A 31 de diciembre del año 2010, se calculará el porcentaje del incremento a revisar sobre la tabla salarial de 2009, según la fórmula que se detalla a continuación, abonándose siempre que el resultado del mismo sea positivo.

(I.P.C. REAL 2010 + 0,30%) – (INCREMENTO SALARIAL PACTADO AÑO 2010) = PORCENTAJE DE INCREMENTO A REVISAR SOBRE LA TABLA DE 2009.

Los incrementos mencionados para los tres años no podrán ser absorbibles en ningún caso y se percibirán sobre los salarios reales devengados a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

Estas fórmulas de revisión afectarán también a los artículos 6º (Plus de Transporte), y 9º (Nocturnidad).

## **CAPITULO II**

**ARTICULO 5º.- Retribuciones.-** En las Tablas Salariales anexas se señalan las retribuciones correspondientes a las distintas categorías de personal, que son el resultado de aplicar el incremento del 3% a las Tablas Salariales del anterior Convenio. Dichas retribuciones son consideradas como base de cálculo a todos los efectos.

**ARTICULO 6º.- Plus de Transporte.-** Se establece un plus de transporte que, para el año 2008, se fija en 75,35 €/mes para todas las categorías.

El incremento experimentado en este plus, no podrá ser absorbible en ningún caso.

**ARTICULO 7º.- Premio de Fidelidad y Jubilación Voluntaria.-** Todo trabajador o trabajadora que se jubile antes de la fecha indicada como fecha de jubilación voluntaria por la normativa laboral vigente, percibirá en concepto de gratificación, una remuneración que se establece de acuerdo con las siguientes normas:

| AÑOS DE ANTIGÜEDAD | % SOBRE TABLA |
|--------------------|---------------|
| De 35 a 40         | 100           |
| De 30 a 35         | 90            |
| De 25 a 30         | 80            |
| De 20 a 25         | 70            |

|            |    |
|------------|----|
| De 15 a 20 | 60 |
| De 10 a 15 | 50 |

TABLA:

| Años antes | Mensualidades |
|------------|---------------|
| 5          | 16            |
| 4          | 13            |
| 3          | 11            |
| 2          | 8             |
| 1          | 5             |

Los trabajadores y trabajadoras que no acepten dicha fórmula y deseen jubilarse en la fecha reglamentaria para la jubilación voluntaria, percibirán una mensualidad como gratificación. La forma de pago de estas gratificaciones se pactará entre la empresa y la persona contratada.

Independientemente del contenido de lo anterior, siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, será de aplicación la normativa sobre anticipo de la edad de jubilación.

**ARTICULO 8º.- Antigüedad.-** Se mantendrá la misma que disponía la Reglamentación Nacional de Panadería de fecha 12 de Julio de 1.946, o sea, dos bienios del 5% y cuatro quinquenios del 10% sobre retribución base.

**ARTICULO 9º.- Nocturnidad.-** El plus de nocturnidad se abonará en cuantía de:

- 57,48 €/mes para el personal que comience su jornada laboral entre las 22 y las 2 horas.
- 44,22 €/mes para el personal que inicie su jornada laboral entre las 2 y las 6 horas.
- 44,22 €/mes para el personal que comience su jornada laboral antes de las 22 horas y además realice, como mínimo, el 50% de su jornada entre las 22 horas y las 6 horas.
- 10,00 €/mes para el personal que comience su jornada antes de las 22 horas y la finalice entre las 22 horas y las 24,00 horas.
- 20,00 €/mes para el personal que comience su jornada antes de las 22 horas y la finalice entre las 24,00 y la 2,00 horas , realizando menos del 50% de su jornada entre las 22 horas y las 6 horas.

Los dos nuevos tramos del plus de nocturnidad que figuran más arriba, serán de aplicación desde la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo.

**ARTICULO 10º.- Retribuciones en Especie.-** Los trabajadores y trabajadoras de Panaderías percibirán un kilo de pan diario, incluidos los períodos de vacaciones y bajas por enfermedad o accidente. El kilo de pan se valora en 0,39 € a efectos de cotización a la Seguridad Social.

**ARTICULO 11.- Vacaciones.-** Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, disfrutarán anualmente de treinta días naturales de vacaciones, excepto el año 2009 que disfrutarán de 31 días naturales. Durante el período de disfrute de vacaciones, el trabajador/a percibirá el importe salarial en las mismas condiciones que en cualquier otro mes que estuviese trabajando, incluidos los pluses de transporte y nocturnidad. Igualmente se abonarán durante el período de vacaciones, a aquellos trabajadores y trabajadoras a los que se viene aplicando las cantidades a que se hace referencia en el apartado 3º del artículo 19º del presente convenio, es decir, se le abonarán en vacaciones 30 días de

salario completo (31 días para el año 2009), incluidos los pluses y, a mayores, un día mas de salario por cada sábado que coincida con el período vacacional, al que lo tenga así reconocido.

**ARTICULO 12°.- Gratificaciones Extraordinarias.-** Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias equivalentes a treinta días de salario, entendiéndose por éste, el salario base y la antigüedad, más mecanización o semimecanización o demasías para el personal de obrador o taller afectados por los artículos 14° y 15°.. Dichas gratificaciones se abonarán en la festividad de San Honorato (16 de Mayo), 15 de Julio y Navidades (20 de Diciembre).

**ARTICULO 13°.- Horas extraordinarias.-** La fórmula para el cálculo de las horas extras será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario anual bruto x 175}}{\text{Jornada anual x 100}}$$

La nocturnidad será incorporada a la fórmula cuando el trabajador o la trabajadora la esté devengando.

**ARTICULO 14°.- Mecanizacion y Semimecanizacion.-**

- a) En las industrias mecanizadas y semimecanizadas, se abonará a los trabajadores y trabajadoras de obrador o taller el 20 y el 15 por ciento, respectivamente, de los salarios base señalados en el anexo de Convenio.
- b) Al resto de trabajadores y trabajadoras, no incluidos en el obrador o taller se les abonará el 8%.
- c) El personal de despacho que además de las tareas propias de su categoría tenga que atender “puntos calientes”, se les abonará el 9%.

Se entenderá por:

Panaderías mecanizadas: Son aquellas en que los diversos procesos/fases de fabricación, desde amasado hasta la salida del producto se verifica totalmente por medio de máquinas, o sea, sin que intervenga la mano de obra en la elaboración.

Panaderías Semimecanizadas: Son aquellas en que los diversos procesos/fases de fabricación, desde amasado hasta la salida del producto no se verifica totalmente por medio de máquinas, pues también interviene la mano de obra.

**ARTICULO 15°.- Demasías.-**

- a) En las industrias a rendimiento, es decir, las no comprendidas en el artículo 14°, se abonará a los trabajadores y trabajadoras de obrador o taller el 10 por ciento, respectivamente, de los salarios base señalados en el anexo que comprende la Tabla Salarial de este Convenio, en las mismas condiciones que según el artículo 14°, lo perciban los trabajadores y trabajadoras de las otras industrias mecanizadas o semimecanizadas.
- b) Al resto de trabajadores y trabajadoras, no incluidos en el obrador o taller, se les abonará el 8%.
- c) El personal de despacho que además de las tareas propias de su categoría tenga que atender “puntos calientes”, se les abonará el 9%.

A toda industria que se pase de “a rendimiento” a semimecanizada o mecanizada, dejará de aplicársele el presente artículo.

Se entenderá por:

**Panaderías a demasías:** Son aquellas en que los diversos procesos/fases de fabricación, desde amasado hasta la salida del producto se realizan solo con la intervención de mano de obra.

**ARTICULO 16º.- Días Festivos.-** A los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio que tengan que trabajar los días festivos, se les abonará el citado día con el 175%, según la siguiente fórmula:

valor día en euros x 175

-----

100

El término utilizado de valor día, hace referencia al concepto de salario día, es decir, la suma de salario base, antigüedad y mecanización o semi-mecanización, según corresponda.

**ARTICULO 17º.- Plus de trabajo en cámara de congelación.-**

Se establece un complemento salarial por trabajo en cámara frigorífica que será de aplicación para aquellos trabajadores y trabajadoras que, en el desempeño de sus funciones, cumplan todas las siguientes condiciones:

- Que el trabajo se realice en el interior de cámaras de congelación de 18 grados bajo cero o más.
- Que al menos la mitad de la jornada laboral sea realizada en el interior de la cámara de congelación, quedando excluido de este cómputo, los tiempos de movimientos de preparación, organización y otros que deban ser realizados fuera de las mismas.
- Que sean cámaras en las que se necesiten utilizar medios mecánicos de paletización.

Condiciones adicionales:

Cuando un trabajador o trabajadora deje de realizar el trabajo objeto de este complemento o incumpla alguna de las condiciones anteriormente establecidas, dejará de tener derecho al abono de este complemento.

No se percibirá el complemento durante periodos de vacaciones, bajas, faltas, o permisos retribuidos o no retribuidos.

La cuantía de este plus de fija en 90 € por mes.

### **CAPITULO III**

**ARTICULO 18º.- Días inhábiles.-** El calendario de días inhábiles se fija anualmente por la administración pública correspondiente, adicionalmente se consideran inhábiles dentro del ámbito provincial, a efectos de fabricación, distribución y venta de pan, el día 1 de Enero, el 1 de Mayo y el 25 de Diciembre.

**ARTICULO 19º.- Jornada de Trabajo.-** La jornada de trabajo para todas las empresas y trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, será de 1813 horas anuales equivalentes a 38,5 horas (treinta y ocho horas y media) de trabajo efectivo.

El tiempo de bocadillo no se computa como trabajo efectivo.

Cada empresa elaborará el calendario y horario laboral distribuyendo la anterior jornada según las necesidades productivas.

**ARTICULO 20º.- Descanso Dominical-** Sin perjuicio de la libertad de las empresas de trabajar en Domingo, los trabajadores y trabajadoras de esta Provincia gozarán de su descanso semanal en el citado día.

Sin embargo, las empresas podrán pactar con el trabajador o trabajadora su trabajo en Domingo, siempre que se respeten las condiciones siguientes:

1ª) Que el trabajador o trabajadora, voluntariamente, acepte realizar el trabajo en Domingo.

2ª) El/La que trabaje el mencionado días percibirá sin perjuicio del descanso semanal que le corresponda, además del Salario/día normal, como mínimo un cien por cien del mismo, de acuerdo con la siguiente fórmula:

valor día en euros x 20

-----

100

La fórmula quiere indicar claramente que ya se abona el Domingo en los días naturales del mes, y además el importe de otro día por haberlo trabajado. Todo ello sin perjuicio del descanso semanal que corresponda, asimismo el término utilizado hace referencia al concepto de salario día, es decir, la suma de salario base, antigüedad y mecanización o semi-mecanización, según corresponda.

Además de lo dicho anteriormente el trabajador o trabajadora que realice su jornada completa el citado día, percibirá la cantidad de 17,09 euros.

3ª) Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores y trabajadoras y los que realicen la prolongación de jornada en las mismas condiciones en que viene realizándose habitualmente, percibirán ocho días de salario semanal, siempre que no renuncien a la prolongación de la jornada.

4ª) Se exceptúa de lo establecido en este artículo a los trabajadores y trabajadoras que sean contratados exclusivamente para realizar la jornada en domingo.

#### **CAPÍTULO IV**

**ARTICULO 21º.- Incapacidad Transitoria.-** En caso de baja por enfermedad común, debidamente justificada, con una duración superior a treinta días, la empresa complementará a partir del día veintiuno y hasta un máximo de seis meses, las prestaciones económicas abonadas por la Seguridad Social por dicha baja, hasta el noventa por cien del salario (90%) de cotización real referido al mes anterior a la baja.

A partir el sexto mes, y durante seis meses, el complemento será hasta el cien por cien (100%). La situación de baja debida a maternidad, se contemplará tal como determina la legislación vigente, no siendo aplicable esta cláusula en tal situación.

En los procesos donde haya internamiento hospitalario de duración superior a 5 días, se complementará hasta el cien por cien (100%), la base reguladora de seguridad social, durante un período máximo de seis meses. Este complemento se abonará desde el primer día de baja médica.

Se entenderá que el complemento de enfermedad del 100% de la base reguladora de la cotización a la seguridad social, se devengará desde el primer día hasta un máximo de seis meses.

En el supuesto de que la Incapacidad laboral sea como consecuencia de un accidente de trabajo, la empresa complementará desde el primer día de baja, y hasta un máximo de un año, las prestaciones

económicas que abone la Seguridad Social sobre el salario que sirva de base, hasta el cien por cien (100%), de dicho salario.

**ARTICULO 22°.- Permisos.-** Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a tres días de permiso no retribuidos, por asuntos propios, de acuerdo con la empresa.

**ARTICULO 23°.- Licencias Retribuidas.-** El trabajador o la trabajadora, 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) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo o por enfermedad grave o fallecimiento de parientes de ambos cónyuges hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Provincia, el plazo será de seis días. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, con acreditación facultativa, será de dos días.

Se entenderá por “enfermedad grave” la que, en todo caso, dé lugar a hospitalización o internamiento y en los supuestos en que se certifique tal carácter, por escrito, por el facultativo que atiende al enfermo.

c) Dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se precise desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por bautizo, primera comunión o matrimonio de un hijo.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido, en más de un veinte por cien de las horas laborales en periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46° del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Las trabajadoras/trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones.

El trabajador/trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán

derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

## **CAPITULO V**

**ARTICULO 24°.- Derechos sindicales.-** Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una empleada o empleado, o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los cien trabajadores y trabajadoras, existirán tablones de anuncios en que los sindicatos, debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

**A/ DELEGADOS SINDICALES.-** En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de doscientos trabajadores y trabajadoras y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al quince por cien de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado o delegada. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado o delegada su condición de representante del Sindicato, a todos los efectos. El Delegado o delegada Sindical deberá ser trabajador o trabajadora en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicatos al cual represente. Será, preferentemente, miembro del Comité de Empresa.

### **FUNCIONES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES:**

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al cual representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales Órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan al personal en general y a las personas afiliadas al Sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
  - a/ Acerca de los despidos y sanciones que afectan a los afiliados y afiliadas al sindicato.
  - b/ En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de personal cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.
  - c/ La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a las personas afiliadas y personal en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un Tablón de Anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal.
8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
9. Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
10. CUOTA SINDICAL.- A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora 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 la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las entredichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.
11. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.
12. EXCEDENCIAS.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador o trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores y trabajadoras, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.
13. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo.- A los Delegados y Delegadas Sindicales o cargos de relevancia de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente y que participan en las Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivo, manteniendo su

vinculación como trabajadores y trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su papel negociador durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### B/DE LOS COMITÉS DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1/ Trimestralmente, sobre evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2/ Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3/ Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4/ En función de la materia de que se trata:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.

- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso, la autoridad laboral competente.

- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1/ Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismo o Tribunales competentes.

2/ La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

3/ Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio del personal o de sus familiares.

- d) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- e) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como Órgano Colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- f) Los miembros del Comité de Empresa en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1,2 y 3 del punto a/ de éste artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- g) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o racionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### C/ GARANTÍAS:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado o Delegada de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a o en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados y delegadas de Personal y el Delegado/a del Sindicato a que pertenezca como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto al resto de personal, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrá existir discriminación en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados/as de Personal o miembros/as de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones si cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

5. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por los Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

6. El total de horas retribuidas de los miembros/as del Comité o Delegados y delegadas a que se refiere el apartado 4., podrá acumularse para ser disfrutadas por uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total al mes, siempre que medie acuerdo al respecto del Comité, debidamente comunicado a la Dirección de la empresa con ocho días de antelación y no suponga alteración grave al régimen laboral de la misma.

## **CAPITULO VI**

**ARTÍCULO 25°.- Ropas de trabajo.-** Las empresas se obligan a entregar a los trabajadores y trabajadoras dos faenas completas al año, como mínimo, y un par de zapatos adicional, para los choferes. Dichas prendas se facilitarán en el mes de Enero de cada año, salvo para el personal de nuevo ingreso al que se le facilitarán en la fecha de incorporación.

Las empresas se comprometen a poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras que accedan a cámaras frigoríficas ropa de trabajo adecuada.

**ARTICULO 26°.- Formación profesional.-** La Asociación de Empresarios Fabricantes de Pan, realizará las gestiones oportunas con los Organismos que correspondan, para la celebración de Cursos de Formación Profesional en el sector y orientados a las especialidades del mismo.

La Comisión Paritaria del Convenio controlará el cumplimiento de éste artículo, participando en las gestiones pertinentes, a fin de que lo pactado se lleva a la práctica.

**ARTICULO 27°.- Seguro de accidentes.-** Las empresas vendrán obligadas a concertar con primas íntegras a su cargo, en el plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio, una póliza de seguros en orden a la cobertura y a los riesgos de fallecimiento o invalidez total o absoluta del personal de la empresa en caso de accidente, durante las veinticuatro horas del día, que garantice al trabajador o trabajadora accidentado o a sus causahabientes el percibo de veintiún mil treinta y cinco euros con cuarenta y dos céntimos de euro (21.035,42) en los citados supuestos. A los efectos de este artículo, la calificación de accidente del grado de invalidez será la que en su día dictamine el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Estas compensaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que pudieran corresponder al trabajador o trabajadora por la Seguridad Social o Montepío.

Dicho seguro se vinculará a la permanencia del asegurado o asegurada en la empresa. El cese en la misma dará origen a la baja del productor en la póliza de éste seguro sin que, por lo tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Se entregará copia de la póliza donde figure el nombre del asegurado, a cada interesado.

Cada productor debe nombrar a un beneficiario para consignar en la póliza en caso de fallecimiento.

Con independencia de lo anterior, en caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora estando en activo en la empresa, los herederos recibirán el importe de una mensualidad.

**ARTICULO 28°.- Seguro de robo.-** A todo el personal de despacho y reparto, que con ocasión de su trabajo para la empresa maneje cantidades de dinero, le será suscrito con una compañía de seguros, a cargo de cada empresa, un seguro de atraco y robo, por cantidad suficiente que cubra la sustracción. Las personas beneficiarias de dicho seguro tendrán en todo momento la obligación de cumplir cuantos

requisitos le sean exigidos por la compañía de seguros, conducentes al resarcimiento de las cantidades sustraídas.

## **CAPITULO VII**

**ARTÍCULO 29°.- Definición de categorías profesionales.-** El personal que preste sus servicios en las empresas de panadería se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

- 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**

- **Jefe/a de Administración:** Es el empleado o la empleada que dependiendo de la dirección y que cumpliendo y haciendo cumplir los procedimientos y normas establecidos por la legislación vigente o por la empresa, es responsable de ejecutar todas las tareas administrativas, legales, financieras, etc. y de buscar constantemente la mejora e innovación de las mismas dirigiendo-organizando y controlando a todo el personal bajo sus órdenes.
- **Oficial/a administrativo:** Es el empleado o la empleada que bajo las órdenes de la dirección de la empresa, jefe de administración, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
- **Auxiliar administrativo:** Es el empleado o la empleada, que se dedica a operaciones administrativas y, en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

### **A. Personal de Elaboración**

- **Jefe/a de Fabricación:** Es el empleado o la empleada que dependiendo de la Dirección y que cumpliendo y haciendo cumplir los procedimientos y normas establecidos por la legislación vigente o por la empresa, es responsable de ejecutar todo el proceso productivo, de buscar constantemente su mejora, y de la conducción y limpieza de todos los medios puestos a su disposición para este fin, dirigiendo-organizando y controlando a todo el personal de elaboración bajo sus órdenes.
- **Jefe/a de Mantenimiento:** Es el empleado o la empleada que dependiendo de la dirección y que cumpliendo y haciendo cumplir los procedimientos y normas establecidos por la legislación vigente o por la empresa, es responsable de ejecutar todas las labores de mantenimiento de las máquinas, instalaciones etc., de buscar constantemente la mejora e innovación de las mismas y del cuidado, control y limpieza de todos los medios puestos a su disposición para este fin, dirigiendo-organizando y controlando a todo el personal bajo sus órdenes.
- **Encargado/a:** Es el empleado o la empleada que poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases y bajo las órdenes de la dirección de la empresa o del jefe de fabricación 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 todos los productos.
- **Oficial/a de 1ª:** Es el empleado o la empleada 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 aprendices o auxiliares bajo su vigilancia.

- **Oficial/a de 2ª:** Es el empleado o la empleada con los mismos cometidos que el oficial 1ª con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria enseres y utensilios destinados a producción.

- **Mecánico/a:** Es el empleado o la empleada responsable que cuida del perfecto estado de funcionamiento, mantenimiento 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 de otros profesionales.

- **Auxiliar:** Es el empleado o la empleada no especializado, que tiene la función de Auxiliar indistintamente al oficial 1ª y al oficial 2ª. Realiza también las tareas simples de carga y descarga, almacenamiento y servicios.

- **Aprendiz:** Es el empleado o la empleada que está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por si o por otros, el oficio.

### **C. Personal Complementario**

- **Encargado/a comercial:** Es el empleado o la empleada que bajo las órdenes directas de la dirección de la empresa o del jefe de ventas, está al frente de la sección de ventas y comercialización y dirige la labor del personal de las mismas, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la dirección o al jefe de ventas de las diferentes vicisitudes así como de las gestiones de cobro.

- **Oficial/a de Contaduría:** Es el personal que efectúa el recuento y colocación del pan, con destino a sucursales despachos, distribuidores y otros, para la venta exterior del mismo.

- **Chofer-Repartidor/a:** Es el empleado o la empleada 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.

- **Vendedor/a:** Es el empleado o la empleada 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, utensilios e instalaciones, dependencias y locales.

- **Limpiador/a:** Es el empleado o la empleada que realiza la limpieza del centro de trabajo productivo y sus dependencias, cuidando de estas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

## **CAPITULO VIII**

**ARTICULO 30º.-Legislación supletoria.-** En lo previsto y regulado en este Convenio, serán de aplicación las normas que sobre la materia vengán establecidas por la legislación general y como norma supletoria el vigente acuerdo sectorial.

**ARTICULO 31º.- Locales y tablón de anuncios.-** En las empresas o centros de trabajo, siempre que las características lo permitan, se pondrá a disposición de los Delegados o Delegadas de Personal o del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar las actividades sin comunicarse con

los trabajadores, así como uno o varios tablonos de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

**ARTICULO 32º.- Comisión Paritaria.-** Se establece una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente convenio, compuesta por seis miembros de la parte económica y seis miembros de la parte social.

Dicha Comisión será el órgano competente para la interpretación y control de todos los temas relacionados con el presente convenio, y específicamente está facultada para el seguimiento de todo lo relacionado con el contenido del convenio para evitar los perjuicios que puedan causarse a trabajadores/as y empresarios/as por el incumplimiento del mismo y a tal efecto se reunirá periódicamente y con carácter obligatorio dentro de los quince días siguientes al momento de recibir comunicación de una de las partes.

**ARTÍCULO 33º.- Contrato para la Formación.-** Las empresas podrán celebrar contratos de aprendizaje para todos aquellos puestos de trabajo que requieran especialización, excluyéndose de dicho contrato aquellos puestos o categorías en que no sea precisa la cualificación profesional.

**ARTICULO 34º.- Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.-** La duración máxima de los contratos eventuales regulados en el Artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, será de 12 meses dentro de un período de 16 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En el caso de que dichos contratos se concierten por un período inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una o más veces, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el párrafo anterior.

En aquellos casos en los que el contrato estuviese concertado por un plazo inferior al máximo establecido, y llegado su término no existiese denuncia previa de ninguna de las partes, ni existiese acuerdo expreso de prórroga, pero se siguiera realizando la prestación laboral, se entenderá prorrogado tácitamente al plazo máximo de doce meses.

En el supuesto de no producirse la extinción a la finalización de la vigencia máxima del mismo, si el trabajador o trabajadora continúa prestando servicios en la empresa, el contrato se convertirá en indefinido.

**ARTÍCULO 35º.- Cláusula de descuelgue salarial.-** Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las Empresas que pretendan acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo se establecen los siguientes mecanismos:

- 1.- Negociación con la representación legal del personal.
- 2.- Negociación en comisión paritaria del Convenio.
- 3.- Mecanismos del AGA.

A todos los mecanismos citados anteriormente se aportará la siguiente documentación:

\* Acreditación por medio de la contabilidad oficial de los resultados de los tres últimos ejercicios, en los que se demuestre que durante los mismos se producen pérdidas reales.

\* Plan de viabilidad para el período que se pretende la aplicación de dicha cláusula de exención y la justificación económica y su repercusión real en el mejoramiento global de los resultados de la Empresa. En su aplicación podrán pactarse reducciones sobre los porcentajes de incrementos negociados o su total inaplicación por el período que se determine, en este último caso se aplicarán los aspectos económicos en los mismo términos que figuran en el convenio anteriormente vigente.

Los/as representantes legales de los trabajadores/as, así como sus asesores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Durante el tiempo que dure el descuelgue salarial las empresas se comprometen a no reducir plantilla. Igualmente se pacta que en los dos años siguientes, las empresas que se acojan a esta cláusula, abonarán a su personal el porcentaje dejado de percibir como consecuencia del descuelgue.

**ARTICULO 36º.- Cláusula de adhesión al AGA.-** Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del ACUERDO INTERPROFESIONAL GALLEGO sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia, y las Organizaciones Sindicales C.I.G., CC.OO. y U.G.T., las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

Igual sumisión se pacta respecto del AGA II, referido a conflictos individuales, una vez se proceda a la firma del mismo por las Organizaciones aludidas.

### **Disposición transitoria**

La tabla anterior de categorías vigente se ha modificado, tomando como base de trabajo el laudo arbitral de fecha 12 de febrero de 1998 sobre la sustitución negociada de la derogada reglamentación nacional de trabajo en la industria de la panadería, aprobada por orden ministerial de 12 de Julio de 1946 (BOE 19 de Julio).

Se transforma la clasificación de las categorías anterior, siendo ahora clasificadas las categorías en :

- Personal Administrativo
- Personal de Elaboración
- Personal Complementario

Se transforma la categoría de:

- Jefe de taller mecánico en Jefe de Mantenimiento (Personal de Elaboración)
- Jefe de Oficina y Contabilidad en Jefe de Administración (Personal Administrativo)
- Maestro encargado en Encargado (Personal de Elaboración)
- Amasador y Oficial de Masa en Oficial de 1ª (Personal de Elaboración)
- Peón y Ayudante en Auxiliar (Personal de Elaboración)
- Aprendiz 2º año en Aprendiz (Personal de Elaboración)
- Mecánico de 1º en Mecánico (Personal de Elaboración)
- Mayordomo en Oficial de Contaduría (Personal Complementario)

- Chófer en Chófer-Repertidor (Personal Complementario)
- Vendedor de pan en despachos en Vendedor (Personal Complementario)
- Personal de limpieza (jornada completa) en Limpiador (Personal Complementario)

Se crea la categoría de:

- Oficial de 2ª y a esta categoría se convierten las anteriores categorías de: oficial, oficial de mesa, ayudante de amasador, especialista, fogonero, gasista, encendedor, engrasador y mecánico de 2ª (Personal de Elaboración)

Se mantiene la categoría de:

- Jefe de fabricación (Personal de Elaboración)
- Oficial administrativo (Personal Administrativo)
- Auxiliar administrativo (Personal Administrativo)
- Encargado o Comercial ( Personal Complementario)

Se elimina de la tabla pero se mantiene para el personal que la tenga actualmente, la categoría de:

- Transportista de pan a despachos (Personal Complementario)
- Oficial de pala (Personal de Elaboración)
- Mecánico de 3º (Personal de Elaboración)
- Ayudante de Encargado (Personal de Elaboración)
- Aprendiz de 1º año (Personal de Elaboración)
- Repartidor a domicilio (Personal Complementario)
- Personal de limpieza (por horas) (Personal Complementario)

**Disposición derogatoria.-** Queda derogado en su totalidad el Convenio Colectivo Provincial para los años 2004-2007.

| <b>CATEGORIAS CONVENIO</b>     |        |
|--------------------------------|--------|
|                                |        |
|                                |        |
| <b>Personal Administrativo</b> |        |
| Jefe de Administración         | 801,80 |
| Oficial Administrativo         | 728,05 |
| Auxiliar Administrativo        | 679,43 |
|                                |        |
| <b>Personal de Elaboración</b> |        |
| Jefe de Fabricación            | 801,80 |
| Jefe de Mantenimiento          | 786,34 |
| Encargado/a                    | 23,87  |
| Oficial de 1ª                  | 23,15  |
| Oficial de 2ª                  | 22,74  |
| Mecánico/a                     | 22,98  |
| Auxiliar                       | 22,22  |
| Aprendiz                       | 18,30  |
|                                |        |
| <b>Personal Complementario</b> |        |

|  |        |
|--|--------|
| Encargado o comercial                                | 702,82 |
| Oficial de contaduría                                | 22,91  |
| Chófer-repartidor                                    | 23,87  |
| Vendedor/a   | 22,22  |
| Limpiador/a  | 21,78  |
|  |        |
| Plus de Transporte                                   | 75,35  |
| Plus Nocturnidad. (22 a 2)                           | 57,48  |
| Plus Nocturnidad.(2 a 6)                             | 44,22  |
| Plus Nocturnidad. (antes 22 hasta 24)                | 10,00  |
| Plus Nocturnidad.(antes 22 y salga entre 24 hasta 2) | 20,00  |
| Especie  | 0,39   |
| Plus Mecanización                                    | 8%     |
| Puntos calientes.                                    | 9%     |
| Domingos   | 17,09  |
| <b>Categorías transitorias</b>                       |        |
| Oficial de pala                                      | 23,87  |
| Transportista de pan a despachos                     | 22,91  |
| Mecánico de 3°                                       | 22,61  |
| Ayudante de Encargado                                | 23,18  |
| Aprendiz de 1° año                                   | 17,01  |
| Repartidor a domicilio                               | 21,78  |
| Personal de limpieza (por horas)                     | 3,18   |