

**CONVENIO COLECTIVO PARA PANADERÍA****BOP (08/12/2006)****Vigencia: 01/01/2005 a 31/12/2006**

Vista la solicitud presentada el día 5 de octubre de 2006 para la inscripción del Convenio Colectivo del sector "Convenio Provincial de Panadería de las Palmas", suscrito con fecha 25 de septiembre de 2006, de una parte por la representación de la empresa Asociación de Pequeños y Medianos Empresarios Industriales y Comercializadores del Pan de Las Palmas, y de otra Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el artículo 12.1.g), del Decreto 39/2005, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, esta Dirección General,

**Resuelve:**

Primero.—Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de sector "Convenio provincial de Panadería de Las Palmas" en el Registro de Convenios Colectivos y su notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC) de esta Dirección de Trabajo.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LAS PALMAS AÑOS 2005-2006**

**Artículo 1.º Ámbito territorial.**—Las normas y preceptos que contiene el presente Convenio Colectivo Provincial, son de aplicación a la totalidad de las industrias, tanto artesanas como semimecanizadas y mecanizadas, afectando a la totalidad de los empresarios y trabajadores encuadrados dentro de la provincia de Las Palmas, tanto actuales como futuros.

**Art. 2.º Ámbito personal.**—El presente Convenio Colectivo Provincial, será de aplicación a la totalidad del personal que integren las plantillas de las Industrias de esta provincia, tanto actuales como futuras.

**Art. 3.º Ámbito funcional.**—El presente Convenio Colectivo Provincial, obliga a todas las empresas y productores existentes en la actualidad o que se instalen en el futuro, dedicadas a la elaboración, fabricación y venta de pan, así como a los despachos de pan destinados al consumo público.

**Art. 4.º Vinculación a la totalidad.**—El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio Colectivo, constituye un todo indivisible, y por consiguiente la aceptación o denegación y su aplicación por las organizaciones firmantes de alguna o algunas de las condiciones aquí pactadas, supone la anulación de la totalidad del Convenio.

**CONVENIO COLECTIVO PARA PANADERÍA**  
**BOP (08/12/2006)**  
**Vigencia: 01/01/2005 a 31/12/2006**



**Art. 5.º Condiciones más beneficiosas.**—Las condiciones laborales, sociales y económicas, que contiene el presente Convenio Colectivo Provincial, son consideradas en su conjunto con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones establecidas actualmente en las Industrias de Panadería, que impliquen condiciones más beneficiosas a las que aquí se establecen, subsisten para aquellos que las han venido disfrutando.

Las condiciones que por conceptos tales como salarios, complementos salariales, pagas extras, pluses y todos los demás emolumentos que figuren en cualquier otro Convenio del Sector, dentro de esta provincia, serán absorbidos por las condiciones aquí pactadas, salvo en aquellos casos en que el salario global anual a percibir sea superior al que aquí se establece.

**Art. 6.º Ámbito temporal.**—La vigencia del presente Convenio Colectivo Provincial será, desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006, salvo la tabla salarial anexa que tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2006.

El presente Convenio Colectivo Provincial, se considerará prorrogado por un año, salvo denuncia por una de las partes, que tendrá que comunicar a la otra, dentro de un plazo de tres meses de antelación a su vencimiento, como mínimo.

En caso de denuncia, la parte denunciante, dentro del plazo de tiempo antes mencionado, remitirá escrito a la otra parte, donde se indicará de forma expresa, las variaciones solicitadas, así como fecha de inicio de las nuevas negociaciones.

**Art. 7.º Jornadas de trabajo.**—La jornada de trabajo se realizará de lunes a domingo, con los descansos legalmente previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo semanal, con 15 minutos diarios de descanso en la jornada de trabajo que serán considerados como de trabajo efectivo.

**Art. 8.º Días festivos.**—Los días festivos de cada año que no se descansen en fecha posterior, podrán ser acumulados a las vacaciones anuales, o bien, percibir el importe de 50 euros (cincuenta euros) por cada día festivo que se hubiera trabajado.

Para una mejor organización del sector y a los efectos de unificación de criterios empresariales no se realizarán trabajos en las festividades del 1 de enero, Viernes Santo y veinticinco de diciembre.

**Art. 9.º Plus de elaboración.**—Se abonará al personal de elaboración de aquellas industrias que confeccionen piezas de pan de un peso inferior a los cien (100) gramos, la cantidad de 30,00 euros por trabajador, en los meses de enero, marzo y septiembre.

**Art. 10. Plus de mecanización.**—Las empresas abonarán a todo el personal que venía disfrutándolo, un plus de mecanización, que corresponderá al 15% (quince por ciento) para las Industrias semimecanizadas y de un 20% (veinte por ciento) para las mecanizadas.

**Art. 11. Plus cultural.**—Se reconoce como incentivo el pago de dieciséis euros (16,00 euros), por cada hijo hasta los veintiún años de edad, que se encuentre en período escolar desde 1.º de primaria hasta educación universitaria o formación profesional.

Dicha cantidad le será abonada al trabajador con carácter anual, por una sola vez, y dentro de los tres primeros meses del curso escolar, previa demostración, por parte del trabajador de los

## CONVENIO COLECTIVO PARA PANADERÍA

BOP (08/12/2006)

Vigencia: 01/01/2005 a 31/12/2006



Libros Escolares y de Familia, y de los correspondientes certificados emitidos por los centros docentes.

**Art. 12. Pagas extraordinarias.**—Se establecen tres pagas con carácter de extraordinarias, que serán nominadas como de San Honorato (dieciséis de mayo), verano (dieciséis de junio) y Navidad (quince de diciembre).

Estas pagas se harán efectivas dos días antes de las fechas antes indicadas, siendo sus importes los correspondientes a treinta días de salario base, antigüedad y mecanización en aquellas categorías e industrias que le correspondiesen.

**Art. 13. Retribución en especies.**—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, recibirán un kilogramo de pan por día, en piezas de elaboración normal de la Industria, lo cual no tendrá carácter de salario en efectivo, percibiéndolo incluso en caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo. Será necesario que lo retire de la tahona. Dicha cantidad no podrá tener carácter acumulativo, ni existirá reclamación alguna por su importe en efectivo.

**Art. 14. Seguro de vida.**—La empresa viene obligada a contratar una póliza de seguro de vida, que cubra de forma individual a la totalidad de productores fijos en la empresa, una vez superado el período de prueba.

Se establece como capital mínimo de indemnización por muerte natural y accidental de seis mil euros (6.000 euros) y nueve mil euros (9.000 euros), respectivamente, por cada productor. Para el pago de dicha póliza, la empresa abonará el 100% de su importe. En caso de finalizar las relaciones laborales, la empresa quedará liberada del abono de dicha póliza.

**Art. 15. Antigüedad.**—Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco aprobado por Resolución de fecha 23 de septiembre de 1998 de la Dirección General de Trabajo y demás normas vigentes.

**Art. 16. Vacaciones.**—El personal afectado por el presente Convenio Colectivo Provincial, disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, siempre que lleve un año de antigüedad en la empresa como mínimo, en contrario serán prorrateadas proporcionalmente a la permanencia de días en trabajos reales.

Las vacaciones se disfrutarán de común acuerdo entre empresarios y trabajadores, de forma que no perturben la realización normal del trabajo. Dichos acuerdos serán reflejados en la Tabla de Avisos y Comunicados de la Industria, con dos meses de antelación de la fecha acordada.

En caso de enfermedad del trabajador durante el período de disfrute de vacaciones, se interrumpirán éstas a todos los efectos. El trabajador se compromete a presentar el parte de baja o justificante correspondiente en cuarenta y ocho horas, en caso de efectuar sus vacaciones en la misma provincia de ubicación de la Industria o de setenta y dos horas en caso de realizarlas fuera de ella. La fecha de suspensión del tiempo de vacaciones se tomará del parte de baja.

Para la reanudación de las vacaciones, se llegará a un acuerdo entre empresario y trabajador, de forma que no dificulte la realización normal del trabajo, ni coincida con las vacaciones de otro trabajador.

**Art. 17. Trajes de labor.**—Los empresarios de sector, estarán obligados a hacer entrega de dos trajes de labor completos, compuestos de blusa, pantalón y zapatillas, para cada productor de su

**CONVENIO COLECTIVO PARA PANADERÍA**  
**BOP (08/12/2006)**  
**Vigencia: 01/01/2005 a 31/12/2006**



Industria, siendo obligado que el trabajador se presente en su puesto de trabajo en perfectas condiciones de higiene y buen uso de los mencionados trajes de labor. Se obliga a los trabajadores al uso exclusivo de dichos trajes dentro de la Industria y mantenimiento será por un año. Al mismo tiempo el empresario deberá mantener un stock de reposición de un 10% (diez por ciento) del total de dichas prendas. El incumplimiento de lo aquí acordado será sancionado como falta grave.

**Art. 18. Licencias y permisos.**—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todos los trabajadores tendrán, como mínimo, derecho a licencia o permiso retribuido, en los casos siguientes:

- a) A cinco días, en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
  - b) A tres días, en caso de nacimiento de un hijo. El empresario estará obligado a la entrega de treinta euros (30,00 euros) al trabajador, como pago único y gratificación por este concepto.
  - c) A tres días, por enfermedad grave del cónyuge o hijo.
  - d) A tres días, por fallecimiento o enfermedad grave de padres, suegros y hermanos.
  - e) Para el resto de los familiares acogidos en el artículo 37.b) del Estatuto de los los Trabajadores, se mantendrá lo indicado en el mismo.
- En caso de necesidad de salir del entorno de las Islas Canarias, por motivo de lo especificado en los apartados a), b), c), d) y e) se le concederá al trabajador dos días más de permiso.
- Para los casos indicados en los apartados d) y e), si coinciden con dos días festivos, el trabajador podrá optar por cambiarlos por días laborales.
- f) A quince días en caso de matrimonio. El empresario estará obligado a la entrega de sesenta euros (60,00 euros) al trabajador, como pago único y gratificación por tal concepto.
  - g) Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
  - h) Para la concesión de estos derechos, tendrá el trabajador que comunicarlos con la antelación al empresario, siendo necesaria la justificación que le sea solicitada por el mismo, en un tiempo no superior a los quince días de la terminación del permiso o licencia.
  - i) Por cualquiera de las causas indicadas en este artículo, previa petición del trabajador y aprobación del empresario, ambas partes por escrito, el primero podrá disponer de tres días de permiso, no retribuidos al año, debiendo justificar el trabajador la veracidad del motivo de la mentada solicitud.

**Art. 19. Excedencias.**—Todo trabajador con una antigüedad en la empresa de un año, como mínimo, tendrá derecho a que se le reconozca el poder situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a los dos años, ni superior a los cinco años, siempre que la misma no sea solicitada para establecerse en esta provincia como Industrial de Panadería o para trabajar en otra Industria del mismo sector. El trabajador que se sitúe en excedencia por un período de dos años, conservará el derecho de reingreso en su misma categoría profesional en caso de que la excedencia sea superior a los dos años, conservará solo el derecho de preferencia a ocupar el puesto de trabajo, dentro de su misma categoría profesional.

Si con un mes de antelación a su reincorporación, el trabajador no pudiese hacerlo por enfermedad, lo hará, previa presentación del correspondiente parte de baja al empresario, al

## CONVENIO COLECTIVO PARA PANADERÍA

BOP (08/12/2006)

Vigencia: 01/01/2005 a 31/12/2006



término de la enfermedad, con el correspondiente parte de alta médica.

Las vacantes producidas por excedencias voluntarias, podrán ser cubiertas por personal eventual, que cesará cuando se le notifique el reingreso del trabajador excedente. Esta situación se especificará en el contrato de eventualidad.

Para llegar a solicitar la excedencia, el trabajador deberá comunicarlo por escrito al empresario, con un mes como mínimo de antelación.

**Art. 20. Derechos sindicales.**—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

**a) Derechos sindicales.** Con un plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo Provincial, todas las industrias y centros de trabajo, con más de cinco trabajadores, pondrá a disposición de los productores una tabla de avisos y comunicados.

**b) Derechos de asamblea.** Las Partes se atenderán a lo indicado en este tema en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

**c) Delegados de empresa.** Serán los representantes legales de los trabajadores en aquellas empresas que tengan más de cinco trabajadores y menos de cincuenta.

Para aquellas industrias o centros de trabajo que tengan desde un mínimo de cinco trabajadores hasta treinta trabajadores con carácter de fijo, podrá elegir un delegado de empresa por votación simple de los trabajadores y dentro de las normas establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa tenga más de treinta trabajadores y hasta cuarenta y nueve trabajadores, con carácter de fijo se podrán nombrar hasta tres delegados.

Los trabajadores nombrados como Delegados de empresa, ejercerán mancomunadamente la representación de los trabajadores ante el empresario.

Los Delegados de empresa se atenderán estrictamente a las funciones para las que fueron elegidos, interviniendo en cuanto se refiera a condiciones de trabajo del personal, en lo que afecte a las condiciones laborales, sobre seguridad e higiene en el trabajo o en lo referente a la Seguridad Social.

Para el ejercicio de las funciones propias de Delegado de empresa tendrá un crédito de 20 (veinte) horas mensuales retribuidas no teniendo éstas carácter de acumulables por meses, pero sí entre los integrantes de una misma empresa y hasta un máximo del 50% de las mismas. A petición del empresario deberán justificar dichas horas.

A petición firmada, de las plantillas de profesionales de la Industria, los Delegados de empresa podrán solicitar al empresario el retraining de la cuota sindical que les corresponda con carácter mensual, cuya recaudación le será entregada mediante el correspondiente recibo, a los Delegados de empresa.

Este acuerdo comprenderá únicamente a los trabajadores firmantes, quedando anulada en caso de escrito en sentido contrario. Los Delegados de empresa, como representantes de los trabajadores, tendrán derecho a solicitar y recibir, por escrito, del empresario los casos de amonestación, sanción o despido de un trabajador, e incoar el correspondiente expediente contradictorio, caso de estimarlo conveniente.

Sobre este particular, el Delegado de empresa, estará obligado a remitir informe completo a la comisión o paritaria del presente Convenio.

Los Delegados de empresa, podrán elevar escrito al empresario acerca de las innovaciones que

## CONVENIO COLECTIVO PARA PANADERÍA

BOP (08/12/2006)

Vigencia: 01/01/2005 a 31/12/2006



se introduzcan en su empresa, debiendo ser contestado por el empresario en un plazo no superior a los quince días.

**d) Comités de empresa.** Será el órgano máximo de representación de los trabajadores de las Industrias con más de cincuenta trabajadores fijos en su plantilla. Se nombrarán 5 (cinco) trabajadores para las plantillas no superiores a los cien trabajadores, siendo de 9 (nueve) el número de sus miembros para las que superasen esta cantidad de cien trabajadores fijos.

Tendrá las mismas facultades y obligaciones que para los Delegados de empresa, y también las siguientes:

1) Recibir información del empresario, sobre los movimientos de ventas y producción tanto de la propia Industria, como comparativos con el resto del sector.

2) Recibir información del empresario, sobre los proyectos referentes a la Industria y la probable repercusión en los trabajadores.

3) Tener conocimientos del Balance, Cuenta de Resultados, Memoria y demás documentos justificativos de la marcha de la empresa. Estos documentos no podrán ser mostrados a ninguna persona ajena al personal de la empresa, ya que en cuyo caso los miembros del Comité de empresa cometerán falta grave de sigilo profesional. Los miembros del Comité de empresa, podrán hacer uso de los derechos que les confieran las leyes vigentes y futuras.

**Art. 21. Cuota sindical.**—Las empresas afectadas por el presente Convenio descontarán en nómina el importe de la cuota sindical a los trabajadores pertenecientes a las Organizaciones Sindicales. Para ello el trabajador/a tendrá que autorizar por escrito al respecto en sentido afirmativo.

Las empresas entregarán el importe de dichos descuentos a las personas asignadas por las respectivas organizaciones sindicales, o lo ingresarán en las cuentas bancarias que dichos sindicatos señalen.

Las empresas facilitarán mensualmente a las centrales sindicales relacionadas nominales de los afiliados a las mismas a los que corresponde el ingreso efectuado por este concepto.

**Art. 22. Comisión Mixta o Paritaria.**—La presente Comisión Mixta o Paritaria creada en el presente Convenio Colectivo Provincial, anula a todas las anteriores, creadas dentro de este sector y provincia, no asumiendo no obstante, ninguna responsabilidad por gestiones anteriores a su creación.

Se acuerda la presente Comisión Mixta o Paritaria, para la vigilancia, seguimiento control, cumplimiento e interpretación de los acuerdos contenidos en el presente Convenio, así como para definir y actualizar la política de empleo del sector, quedando constituida de la siguiente forma:

a) Un grupo de cinco trabajadores, designados por las Centrales Sindicales más representatividad del sector.

b) Un grupo de cinco empresarios o representantes de ellos.

c) Ambos grupos tendrán derecho a tres miembros en calidad de suplentes, que tendrán derecho a voz, pero no a voto, salvo en caso de falta de asistencia de los titulares, en cuyo caso deberán comunicarlo por escrito al inicio de la reunión.

d) Las reuniones de la Comisión Mixta o Paritaria, serán solicitadas por la parte interesada con cuarenta y ocho horas de antelación y deberán comunicar el motivo de la misma, dirigiendo escrito en tal sentido a la otra parte.

**CONVENIO COLECTIVO PARA PANADERÍA**  
**BOP (08/12/2006)**  
**Vigencia: 01/01/2005 a 31/12/2006**



e) Las decisiones de la Comisión Mixta o Paritaria, se adoptarán por mayoría simple de votos de sus miembros asistentes.

f) Cuando se trate de algún asunto que afecte directamente a empresas o trabajadores que forman parte de la Comisión Mixta o Paritaria, éstos deberán ser oídos por los demás componentes, pero no podrán estar presentes en las correspondientes deliberaciones ni votación final, lo cual efectuará uno de los miembros suplentes.

g) Asimismo podrán formar parte de la Comisión Mixta o Paritaria, los asesores y expertos que las dos partes consideren necesarios, los cuales tendrán derecho a voz pero no a voto.

h) Para el funcionamiento de la Comisión Mixta y Paritaria, se acordará un Reglamento de Orden Interno, no pudiendo sobrepasar su elaboración, emisión y acuerdo final sobre el mismo, de los treinta días de la firma del presente Convenio Colectivo Provincial.

i) De los trabajos de la Comisión Mixta o Paritaria, se levantarán las correspondientes Actas para los trámites pertinentes.

Para el mantenimiento económico de esta Comisión Mixta y Paritaria, se repartirán los gastos que se ocasionen, en proporción directa de sus miembros, los cuales deberán abonar en un plazo no superior a los quince días desde que éstos se produzcan.

**Art. 23. Definición de categorías profesionales.**—El personal que preste sus servicios en las empresas de panaderías 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.**

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

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

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

**B) Personal de elaboración.**

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

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

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

**CONVENIO COLECTIVO PARA PANADERÍA**  
**BOP (08/12/2006)**  
**Vigencia: 01/01/2005 a 31/12/2006**



**Auxiliar.** Es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar, indistintamente al Oficial de primera y al Oficial de segunda.

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

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

**Auxiliar.** Es el empleado que colabora con el resto del personal complementario en sus funciones y bajo la responsabilidad de cada uno de ellos.

**Aprendiz.** Es el empleado que está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación realizando tareas simples, colaborando con el resto del personal complementario.

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

**Chófer repartidor.** Es el empleado con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción y distribución a los puntos de ventas, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.

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

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

En lo no recogido en el presente Convenio, se estará en lo dispuesto al Acuerdo Marco, aprobado por Resolución 23 de septiembre de 1998 de la Dirección General de Trabajo y demás normativas vigentes.

**CÁLCULO HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias se calcularán con la fórmula individual siguiente:

$$\frac{SB \ A \ PM \ PE \times 365}{1.826}$$

SB = Salario base.

PM = Prima Mecanizada o Semimecanizada.

A = Antigüedad.

PE = Pagas extraordinarias.

**CONVENIO COLECTIVO PARA PANADERÍA**  
**BOP (08/12/2006)**  
**Vigencia: 01/01/2005 a 31/12/2006**



**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PANADERÍAS**  
**TABLA SALARIAL AÑO 2006**

Categorías	Salario mensual euros
Encargado	577,90
Oficial	577,90
Chófer	577,90
Vendedor de despacho	567,20
Repartidor	567,20
Ayudante	567,20
Jefe de oficina y contabilidad	577,90
Oficial administrativo	577,90
Auxiliar administrativo	567,20
Personal de limpieza	567,20