

Consejería de Cultura y Turismo

Revocación de título-licencia de agencia de viajes.

Por medio de la presente se pone en conocimiento de la empresa reseñada que en esta Comunidad de Madrid, Consejería de Cultura y Turismo, se ha dictado la siguiente Resolución:

Notificado. — Último domicilio conocido. — Disposición legal infringida. — Objeto de la Resolución

Viajes Arcoiris Nuevo Milenio, Sociedad Limitada. — Calle Mercedes Arteaga, número 56, Madrid. — 11.c) del Decreto 99/1996, de 27 de junio. — Resolución de revocación del título-licencia. CICMA 1283.

Lo que se pone en conocimiento de los interesados a los efectos previstos en el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 25 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de presentar recurso de alzada ante el Consejero de Cultura y Turismo en el plazo de un mes a partir de la presente publicación.

Se comunica a los interesados que el texto íntegro de dicha Resolución se encuentra en las dependencias de esta Consejería, Subdirección General de Empresas y Actividades Turísticas, Sección de Agencias de Viajes, calle Príncipe de Vergara, número 132, quinta planta, de Madrid.

Madrid, a 20 de noviembre de 2008.—La Técnica de Apoyo, María del Carmen del Castillo.

(03/34.384/08)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

Notificación de Resoluciones de Vocal Comisionado y Acuerdos de la Comisión de Tutela del Menor de diferentes fechas.

A fin de notificar los Acuerdos tomados en sesiones de Comisión de Tutela del Menor de diferentes fechas, y no pudiendo ser hallados los domicilios conocidos de los padres/madres de los menores, se publica en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID la notificación de dicho Acuerdo de la Comisión, poniendo de manifiesto a los citados que tienen a su disposición el texto íntegro del mismo en la sede de la Comisión, Gran Vía, número 14, de Madrid.

TU 1537/08. — Rasesma Ibraimovic. — 15 de octubre de 2008.

TU 1537/08. — Pinjo Sejdic. — 15 de octubre de 2008.

TU 1261-2/08. — Marina Fernández Montaña. — 15 de octubre de 2008.

TU 172/03. — María Moreno Martínez. — 15 de octubre de 2008.

TU 619-20/06. — Marcelino Romero. — 24 de septiembre de 2008.

TU 740-5/07. — Manuel Fernando Murillo Polo. — 3 de octubre de 2008.

TU 1644/08. — Ahmed Chonbli. — 22 de octubre de 2008.

TU 247/05. — Luis Enrique Osma. — 22 de octubre de 2008.

TU 809/07. — Sara Yolanda Igbinovia. — 15 de octubre de 2008.

TU 1110/2004 y TU 20/2004. — Jairo Rolando Peñalo Javier. — 1 de octubre de 2008.

TU 2140/07. — Estela Cruz Borrego. — 29 de octubre de 2008.

TU 1346/05. — María Ascensión Mayoral. — 29 de octubre de 2008.

TU 875/02. — Eleuteria Calleja Marcos. — 8 de octubre de 2008.

TU 1106-7/07. — Hicham Zerouali. — 29 de octubre de 2008.

TU 1103/08. — María del Mar Archilla Gálvez. — 3 de septiembre de 2008.

TU 1427/07. — Judit Rivera Robledillo. — 15 de octubre de 2008.

TU 499-500/08. — José Soliz Soliz. — 12 de noviembre de 2008.

TU 926/07. — Diego Iván Aguilar Guerra. — 12 de noviembre de 2008.

TU 320/1999. — Hassan Benali. — 12 de noviembre de 2008.

TU 320/1999. — Catarina Marqués Mandeira. — 12 de noviembre de 2008.

Madrid, a 17 de noviembre de 2008.

(03/34.514/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan, suscrito por ASEMPAN, UGT y CC OO (código número 2803035).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan, suscrito por ASEMPAN, UGT Y CC OO el día 9 de mayo de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de convenios colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 1 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FÁBRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio es de aplicación obligatoria en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—El presente convenio regula las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la fabricación, distribución y/o venta de pan y panes especiales y su personal, incluyendo las que utilizan masas crudas, ultracongeladas y/o precocidas.

Art. 3. *Ámbito personal.*—Se incluyen en estas normas a todas las personas que presten sus servicios en las industrias a que se refiere el artículo anterior, tales como fábricas de pan, tahonas, bollerías de pan, despachos de pan, puntos de venta de productos de panadería frescos y/o resultantes de la cocción de masas congeladas y/o precocidas y similares, cualquiera que fuese su categoría, constituyendo un todo orgánico e indivisible, a cuyos efectos prácticos deberán considerarse en todo su aspecto global.

Art. 4. *Duración y efectos.*—El presente convenio tendrá duración desde el 1 de enero de 2008 hasta el día 31 de diciembre de 2008, entendiéndose que este queda denunciado automáticamente con un mes de antelación a su vencimiento.

Art. 5. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*—1. Las retribuciones establecidas en el convenio compensarán y absorberán en cómputo anual todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

2. Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que, globalmente consideradas, superen lo pactado en este convenio, en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia del mismo vinieran percibiendo una retribución global superior a la establecida en el no vean disminuida su remuneración total como consecuencia de la entrada en vigor del mismo.

3. En aquellas empresas en las que el complemento de plus sea superior al incremento que registre el plus convenio, se mantendrá la diferencia hasta tanto los incrementos de este lo absorban totalmente.

Art. 6. *Partes contratantes y comisión negociadora.*—El presente convenio se concierta entre la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes-Expendedores de Pan de Madrid (ASEMPAN), por parte y representación empresarial, y las centrales sindicales CC OO y UGT, por parte y representación de los trabajadores.

Comisión negociadora

Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes-Expendedores de Pan de Madrid (ASEMPAN):

— Don Ramón Ángel Gil Yanguas.

Comisiones Obreras (CC OO):

— Don Luis Lunar Moreno.

Unión General de Trabajadores (UGT):

— Don Santos Ojeda Manzano.

Capítulo II

Jornada

Art. 7. *Jornada laboral.*—Durante el tiempo de vigencia del convenio se establece un trabajo efectivo de cuarenta horas semanales y mil ochocientas horas anuales. Aquellas empresas que tengan establecida una jornada inferior a la indicada, por pacto individual o colectivo, continuarán manteniéndola en vigor.

Art. 8. La jornada laboral en las empresas y para todos los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del convenio se desarrollará durante todos los días del año, incluidos domingos y festivos; es decir, sin excepción alguna.

Todos los trabajadores, en el campo de aplicación de este convenio, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que se establecerá mediante la ordenación de la jornada y descansos en cada empresa.

De común acuerdo entre empresa y trabajador podrá establecerse la adecuación correspondiente en jornadas, de tal forma que el trabajador disfrute del descanso previsto en el apartado anterior, ya sea en cómputo mensual o anual.

Los trabajadores comprendidos en las secciones de taller y mayordomos tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos y rotativos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.

En el supuesto de trabajar en días festivos no recuperables, con independencia del pago de dicho día, se optará por abonar dichas horas con el valor de la hora extraordinaria o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementados en un porcentaje del 75 por 100.

Art. 9. *Flexibilidad horaria.*—Si como consecuencia de la libranza de dos días semanales consecutivos en algunas empresas se perjudica el normal desarrollo de la producción, la empresa podrá sumar a las vacaciones el segundo día libre o bien darlo en otra época del año, entendiéndose que por cada día libre no disfrutado corresponderá su disfrute en un día laborable.

La empresa también podrá flexibilizar la jornada laboral, estableciendo seis horas como mínimo de trabajo y nueve como máximo, no pudiendo rebasar la jornada establecida en el artículo 7.

Antes del inicio de cada mes, las empresas establecerán los días de descanso de cada trabajador durante dicho mes. Las empresas que no los establecieran no podrán acogerse a la flexibilización expresada anteriormente.

Condiciones económicas

Art. 10. *Régimen salarial.*—Los salarios base pactados para el año 2008 son los que figuran en la tabla salarial anexa correspondiente del presente convenio, que suponen un incremento del 4,5 por 100 para todos los conceptos salariales, con relación a las tablas del año 2007. Los atrasos producidos se abonarán de una sola vez dentro del mes siguiente a la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Los conceptos retributivos del presente convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores sobre la base del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo en cada empresa.

Art. 11. *Participación en beneficios.*—Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá, en concepto de participación en beneficios, las cantidades que se expresen en la correspondiente tabla salarial anexa.

Art. 12. *Complemento de antigüedad.*—Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá, en concepto de aumento por tiempo de servicio, los incrementos que a continuación se transcriben:

- Dos años: 5 por 100.
- Cuatro años: 10 por 100.
- Diez años: 15 por 100.
- Quince años: 25 por 100.
- Veinte años: 40 por 100.
- Veinticinco años: 60 por 100.

No obstante, el personal contratado a partir del 1 de enero de 1996 solo tendrá derecho por este concepto de antigüedad a los siguientes incrementos:

- Dos años: 5 por 100.
- Cuatro años: 10 por 100.

Para este personal contratado a partir del 1 de enero de 1996 no se devengarán ulteriores incrementos por este concepto de antigüedad.

En todo caso tales porcentajes irán calculados sobre los salarios base pactados que se incluyen en la tabla anexa.

Art. 13. *Complemento de mantenimiento de horario habitual.*—Todos los trabajadores/as, con independencia de su horario de trabajo, percibirán la cantidad que se refleja en la tabla salarial anexa. Dicho plus se percibirá en cualquier horario establecido y se devengará por día natural los doce meses del año, al igual que en las pagas extraordinarias de mayo, julio y diciembre, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del convenio colectivo.

Art. 14. *Plus convenio.*—Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá en concepto de plus convenio la cantidad que figura en la tabla salarial anexa.

Tales cantidades se abonarán por doce mensualidades, período vacacional incluido, al igual que en las pagas extraordinarias de mayo, julio y diciembre, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del presente convenio.

Art. 15. *Horas extraordinarias.*—Durante la vigencia del presente convenio, las horas extraordinarias serán reducidas al mínimo indispensable para atender las necesidades urgentes e inaplazables.

Las horas extraordinarias serán abonadas conforme a la tabla correspondiente anexa al presente convenio.

Art. 16. *Pagas extraordinarias.*—Todos los trabajadores incluidos en el convenio percibirán tres pagas extraordinarias de treinta días, calculadas sobre el salario base, antigüedad, participación en beneficios, plus mantenimiento del horario habitual y plus convenio, abonándose en los meses de mayo, julio y diciembre. La paga de diciembre se percibirá en los quince primeros días de dicho mes.

Las empresas, de común acuerdo con los trabajadores, podrán acordar el prorrateo de estas pagas extraordinarias entre los doce meses naturales del año.

Art. 17. *Plus de transporte.*—Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores/as cuya cuantía se establece en las tablas salariales anexas, con independencia de la distancia que haya entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo.

El plus de transporte a que hace referencia este artículo se abonará en once meses del año natural; es decir, sin incluir el período vacacional ni las pagas extraordinarias.

Capítulo III

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 18. *Vacaciones.*—El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de llevar trabajando en la misma empresa menos del año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

No obstante, se respetarán los períodos de vacaciones más amplios adquiridos de acuerdo con lo pactado en anteriores convenios, no pudiendo exceder de treinta y dos días al año.

El período de disfrute de las vacaciones será, como norma general, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo que en esos meses la empresa tenga un incremento estacional de la producción. La empresa elaborará el calendario de vacaciones conforme a lo dis-

puesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, y su disfrute será por orden rotativo de los trabajadores/as de la misma.

En el supuesto de que haya algún día festivo en el mes de vacaciones se compensará con un día de descanso en cualquier otra época del año.

Art. 19. *Licencias retribuidas.*—El trabajador, avisando con antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo medido en días naturales que a continuación se indica:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Tres días por nacimiento o adopción de hijos; cuando con tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres por el que se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores: Tres días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Por desplazamiento fuera de la provincia, dos días más. Por desplazamiento fuera de España, con la debida justificación, dos días más.
- d) Un día en caso de boda de padres, hijos o hermanos y nietos.
- e) Dos días por cambio de domicilio.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, político o sindical, previa notificación oficial.
- g) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes o para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por la legislación vigente.
- h) Tres días para asuntos propios, teniendo que comunicarlo al trabajador a la empresa con una antelación mínima de cuatro días.
- i) Las licencias arriba mencionadas se aplicarán, asimismo, a las parejas de hecho inscritas en el correspondiente Registro Oficial.

Art. 20. *Licencias especiales.*—Dará lugar a la situación de licencia especial por el tiempo que dure la situación de que se trate, cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) Nombramiento para cargo público o para cargo de dirección en una central sindical.
- b) Enfermedad: Una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo en que el trabajador perciba la prestación de invalidez provisional.
- c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar o servicios sustitutorios.

Art. 21. *Incapacidad temporal.*

- a) Las empresas que se encuentren bajo el campo de aplicación de este convenio pagarán a los trabajadores/as que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional (excluidos los accidentes de tráfico y las patologías no traumáticas) un complemento que garantice el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, desde el primer día de la baja médica hasta el límite de doce meses naturales. El mismo criterio se seguirá para las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, siempre que se precise intervención quirúrgica y hospitalización.
- b) Los trabajadores/as que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que no precisen de intervención quirúrgica ni hospitalización, así como de accidente de trabajo provocado por accidente de tráfico o patología no traumática, percibirán un complemento que garantice el 100 por 100 en la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, a partir del día 15 contado desde la fecha de baja hasta el día 120.

Capítulo IV

Demás conceptos

Art. 22. *Ración de pan.*—Todos los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a recibir una ración de pan de un kilogramo diario. Se hace extensivo este derecho al personal que esté de vacaciones o en situación de incapacidad temporal, quedando de acuerdo entre la empresa y el trabajador en la forma de retirarlo.

Art. 23. *Cese en la empresa.*—Cualquier trabajador de los comprendidos en este convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa habrá de comunicarlo con quince días de antelación a la fecha en que desee causar baja.

En caso contrario, el incumplimiento de este plazo de preaviso dará lugar a una pérdida de un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación y finiquito que se practique.

La notificación de la fecha del cese habrá de ser devuelta por la empresa al solicitante con el enterado. En caso de que la empresa se negara a entregarle el duplicado, el trabajador remitirá la comunicación por correo y acuse de recibo, o por cualquier otro método fehaciente en derecho.

Art. 24. *Ingresos.*—El ingreso del personal de todas las categorías en las empresas se hará de acuerdo con la legislación vigente en materia de contratación. Tendrán preferencia para su contratación los trabajadores provistos de los títulos que, con validez oficial, exidan las escuelas de panadería.

Art. 25. *Período de prueba.*—Podrá concertarse un período de prueba para los nuevos contratados, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

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

Durante el período de prueba el trabajador 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 desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecta al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 26. *Ascensos y promociones.*—Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en aquella trabajadores capacitados para cubrirlos.

Art. 27. *Acción sindical.*—Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan tener las reuniones y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad de la empresa. No podrán hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie, renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle 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 disponga de suficiente y apreciable afiliación a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en realizar tal operación remitirá a la dirección de la empresa comunicación en la que se expresará la no contrariedad a 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 ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicaciones de contrario durante el período de vigencia del convenio.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere, y siempre y cuando tal representación perteneciese al mismo sindicato o central que el trabajador o trabajadores respecto de los que se realizase tal operación; de lo contrario, se entregará al sindicato o central al que estuviese afiliado el trabajador.

Art. 28. *Comisión paritaria.*—Funciones de la comisión paritaria:

1. Se establece una comisión paritaria, cuyas funciones serán:
 - A) Propias del convenio colectivo en sí:
 - a) Interpretación y aplicación de lo pactado.
 - b) Seguimiento del conjunto de los acuerdos económicos y sociales del mismo.
 - B) De mediación y conciliación.

Con carácter obligatorio, previamente a la solución de conflictos por la vía judicial, todos los conflictos colectivos serán sometidos a la comisión paritaria, que establecerá el proceso de mediación y conciliación entre partes.

En el caso de imposibilidad de conciliación, la comisión paritaria podrá emitir un dictamen.

Si en la comisión no se alcanzase acuerdo, los afectados podrán recurrir a la vía jurisdiccional correspondiente.

- C) De actuación en el sector.

En las siguientes funciones:

- a) Actuación conjunta sindicatos-empresarios ante las instituciones correspondientes en los temas que se consideren oportunos y afecten al sector.
- b) Estudio de un nuevo sistema de percepciones económicas por antigüedad.

2. Los acuerdos a que se llegue en la comisión paritaria en cuestiones relacionadas con el presente convenio, se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

La comisión paritaria queda compuesta por un máximo de ocho miembros, representantes a partes iguales de la organización patronal y sindicatos que figuran en el artículo 6 del presente convenio; es decir, cuatro representantes de ASEMPAN y cuatro representantes de los trabajadores.

Art. 29. *Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria.*

- a) Convocatoria.—La comisión paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita. Cuando se le someta una cuestión y sea convocada para ello, se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días a partir de la convocatoria. Si cumplido dicho término la comisión no se ha reunido, se entenderá agotada la intervención de la comisión paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.
- b) Quórum y asesores.—Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asistan, al menos, dos miembros de cada una de las representaciones patronal y sindical, respectivamente. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores, con voz pero sin voto. Cada una de las partes contará con un solo voto, independientemente del número de asistentes.
- c) Validez de los acuerdos.—Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de las dos partes. De cada reunión se levantará acta firmada por los asistentes.
- d) Domicilio.—Las reuniones de la comisión paritaria se celebrarán en el lugar que se acuerde, y de no existir este por turno rotatorio en el domicilio social de cada una de las partes integrantes de la comisión negociadora, según el orden en el que figuran en el artículo 6 anterior.

Art. 30. *Seguridad e higiene.*— En cuanto a materias que afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones legales vigentes.

No obstante, ambas partes se comprometen a desarrollar plenamente la seguridad e higiene en el sector por medio de la comisión paritaria.

Art. 31. *Ropa de trabajo.*—Las empresas proveerán a sus trabajadores de calzado y ropa adecuada para cada puesto de trabajo.

Como norma general, se entenderá que consta de dos uniformes completos, formados por chaquetilla, pantalones, camisetas, delantal, calzado y gorro para el personal de elaboración; asimismo, se entregarán guantes al personal que por su trabajo lo precise.

Al personal de reparto se añadirá ropa de agua y a los mecánicos se sustituirá lo anterior por buzo o mono y botas.

Es obligatorio el uso de la ropa de trabajo y el cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento Técnico-Sanitario del Pan para el personal de fabricación de pan. El incumplimiento de esa normativa será considerado falta grave y, si ocasionara sanción a la empresa, como falta muy grave, que incluso pudiera dar lugar al despido.

Art. 32. *Seguro de accidente.*—Las empresas concertarán, con una prima íntegra a su cargo, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del convenio, una póliza de seguros para la cobertura de los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta de todo el personal de 13.000 euros y 19.000 euros, respectivamente.

Art. 33. *Formación profesional.*—Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo y acuerdo específico estatal. Queda facultada la comisión paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes al seguimiento de dicho acuerdo.

El tiempo de formación teórica fuera del puesto de trabajo, al que se refiere el artículo 10 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, en los supuestos de suscripción de contratos formativos en el ámbito de aplicación del convenio, se deberá realizar de la siguiente forma:

- a) El 50 por 100 del tiempo de formación antes citado, del total del tiempo de duración inicial del contrato, se acumulará al inicio de la relación laboral, de tal forma que ese período de tiempo preceda a la ocupación laboral propiamente dicha.
- b) El otro 50 por 100 se deberá realizar también acumulando en un solo período, a la mitad de la duración inicial del contrato.
- c) En caso de prórrogas del contrato, se procederá de la misma forma que en los apartados a) y b), pero en relación a la duración de las prórrogas.
- d) La formación antes citada, se impartirá obligatoriamente e inexcusablemente en la Escuela de Formación de Panadería, dirigida por la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes-Expendedores de Pan de Madrid (MENTAN), con sede social en calle Raimundo Fernández Villaverde, número 61, de Madrid.

Capítulo V

Disciplina

Art. 34. *Certificado de manipulador de alimentos.*—Se exigirá a los trabajadores el certificado de manipulador de alimentos en los casos en que corresponda. No obstante, las empresas y trabajadores se atenderán a lo dispuesto en el Real Decreto 202/2000, de 11 de febrero, y disposiciones que lo desarrollen o modifiquen.

Art. 35. *Sustitución de la ordenanza laboral en materia de faltas y sanciones.*—En virtud de lo establecido en la Orden de 28 de diciembre de 1994, se incorpora a este convenio lo siguiente:

Faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, en: Leves, graves y muy graves.

Son faltas leves las de puntualidad en breves espacios de tiempo, las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo, y cualquier otra de naturaleza análoga. Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados;

simular la presencia de otro trabajador fichando por él; 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 (artículo 31 del presente convenio).

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 a la empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados; 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 certificado de manipuladores de alimentos por causas imputables al trabajador, 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 ocasiona sanción a la empresa (artículo 31 del presente convenio).

Sanciones:

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

1. Por faltas leves.—Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
2. Por faltas graves.—Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves.—Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta. Despido.

Art. 36. *Prescripción*.—Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 37. *Procedimiento*.—1. Corresponde a la dirección de la empresa o persona a quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

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

3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha 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 tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los 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 las siguientes normas:

- a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un secretario y un instructor imparciales.
- c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.
- d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

Capítulo VI

Categorías profesionales

Art. 38. *Sustitución de la ordenanza laboral en materia de definición de categorías*.—En virtud de la Orden de 28 de diciembre de 1994, se incorpora a este convenio lo siguiente:

Definición de categorías:

A) Personal técnico:

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

B) Personal administrativo:

- Oficial primera.—Es el empleado que bajo las órdenes del director general, jefe administrativo, titular de la empresa o representante legal, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
- Oficial segunda.—Es el empleado que realiza trabajos administrativos, subordinado a un jefe u oficial primera o el titular de la empresa o representante legal, sin persona a sus órdenes.
- Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.
- Aspirante.—Es el empleado mayor de dieciséis y menor de dieciocho años que, sujeto a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo.

C) Personal de elaboración:

- Encargado.—Es el empleado que poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes inmediatas del jefe de fabricación o de la dirección, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de jefe de todo el personal de elaboración.
- Oficial 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 del buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los auxiliares o aprendices bajo su vigilancia.
- Oficial segunda.—Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el oficial primera con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.
- Auxiliar.—Es el empleado no especializado que tiene la función de auxiliar, indistintamente al oficial primera y al oficial segunda.
- Aprendiz de dieciocho años.—Es el empleado que, cumplidos los dieciocho años, 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.
- Aprendiz de dieciséis-dieciséis años.—Es el empleado mayor de dieciséis y menor de dieciocho años que, sujeto a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal de elaboración (no estaba en el texto de años anteriores)

D) Personal de ventas:

- Encargado o representante.—Es el empleado que, bajo las órdenes inmediatas de la dirección o jefe de ventas, está al frente de la sección y dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la dirección de las diferentes vicisitudes.
- Vendedor.—Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etcétera, que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos.
- Auxiliar.—Es el empleado que colabora con el vendedor y bajo la responsabilidad de este, en la venta y atención a la clientela, así como en la manipulación y acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa.
- Aprendiz.—Es el empleado mayor de dieciséis años que está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realizando tareas simples, colaborando con los demás vendedores.

E) Personal complementario:

- Mecánico.—Es el empleado que cuida del perfecto estado y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.
- Mayordomo.—Es el empleado que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona con destino a sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de apuntaciones o libros auxiliares que la casa utilice.
- Chófer-repartidor.—Es el empleado con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto y cobro entre los centros de producción y los de venta y colectivos.
- Auxiliar complementario.—Es el empleado que colabora en las tareas de almacén y contaduría de piezas elaboradas para su distribución.
- Peón.—Es el empleado que realiza las tareas simples de carga y descarga, almacenamiento y servicios, colaborando con los demás empleados.
- Limpiador.—Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de estas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Teniendo en cuenta que los trabajadores incluidos en las categorías laborales no citadas en el párrafo 4 del artículo 8 no disfrutaban de dos días semanales de descanso, a partir del 1 de enero de 1995, como compensación, percibirán una cantidad mensual que, en el caso concreto del año 2008, queda fijada en 16 euros.

El percibo de esta cantidad quedará sin efecto, en el supuesto de que el trabajador disfrute de dos días semanales de descanso, en cualquiera de las formas establecidas en el artículo noveno.

Segunda.—Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento de 22 de noviembre de 1994, a incorporar en los convenios colectivos [artículos 14.2, párrafo segundo, del citado Reglamento, y 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores].

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 22 de noviembre de 1994.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución

extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 22 de noviembre de 1994.

Tercera.—Todas las empresas reguladas por el presente convenio se regirán por la tabla salarial anexa, habiendo desaparecido desde el 1 de enero de 2002 las anteriores denominaciones de “Mecanizadas”, “Semimecanizadas” y de “Rendimiento”.

Cuarta.—Comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación: Se incluye en este apartado del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan de la Comunidad de Madrid el texto que se incluye como Anexo II.

COMISIÓN PARITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FÁBRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Capítulo I

Preámbulo

Artículo 1. Las partes firmantes del convenio colectivo para las empresas dedicadas a la fabricación, distribución y/o venta de pan y panes especiales, incluyendo las que utilizan masas crudas, ultracongeladas y/o precocidas, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación constituyen, al amparo del presente convenio colectivo (disposición adicional) la comisión paritaria que se regulará por el presente reglamento.

Capítulo II

Composición y periodicidad de las reuniones

Art. 2. *Composición.*—La comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el Sector de Fábricas de Pan está compuesta por ocho miembros: Dos designados por cada una de las centrales sindicales, CC OO y UGT, y cuatro por la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes-Expedidores de Pan de Madrid (ASEMPAN). Cada parte podrá ir acompañada de asesores en la materia.

Art. 3. *Periodicidad de las reuniones.*—Las reuniones se celebrarán, al menos, semestralmente, fijándose en cada una de ellas la fecha de la próxima reunión, y, extraordinariamente, a propuesta de cualquiera de las partes (sindicatos, empresarios); la convocatoria la podrá realizar tanto la representación sindical como la empresarial a través de la presidencia o del secretario.

Art. 4. *Reuniones y cargos.*—La comisión nombrará entre sus miembros a un presidente/a y a un secretario/a por un período de un año, siendo uno de ellos de la parte empresarial y el otro de la parte sindical y de forma rotativa.

De los acuerdos adoptados en comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

Capítulo III

Competencias de la comisión

Art. 5. Entre los cometidos de la comisión estarán:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- Velar porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores).
- Para garantizar el principio de no discriminación, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones y favorecerá el principio de igualdad, promoviendo acciones positivas (artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).
- Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión elaborará un plan de igualdad de oportunidades. Para ello se realizará un diagnóstico de la situación del sec-

tor, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

- Se establecerá, en su caso, medidas para evitar posibles acosos en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras. Se elaborarán, en lo posible, campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.
- Para promover la conciliación se propondrán, en su caso, mejoras a la comisión paritaria, y estas se adaptarán a la legislación vigente.
- Cuantas otras acciones la comisión se atribuya, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo del sector.

Art. 6. Esta comisión estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación. Asimismo, en el caso de solicitud de cualquiera de las partes, prestará la mayor atención en cuanto se especifica.

Art. 7. La comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta comisión paritaria se adoptarán por acuerdo de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

TABLA SALARIAL ANEXA AÑO 2008 DIARIO-MENSUAL

PERSONAL DE ELABORACIÓN

Categoría nueva	Categoría antigua	Salario base pactado (euros)	Participación en beneficios (euros)	Complemento mantenimiento horario habitual (euros)	Plus convenio (euros)	Plus transporte (euros)	Total día (euros)	Total mes (euros)
Encargado	Encargado	21,89	3,24	4,86	7,43	3,53	40,95	1.228,61
Oficial primera	Oficial de pala	21,82	3,21	4,86	7,43	3,53	40,85	1.225,47
Oficial segunda	Oficial de masa-mesa	20,95	3,07	4,86	7,43	3,53	39,85	1.195,38
Auxiliar	Ayudante	20,41	3,01	4,86	7,43	3,53	39,24	1.177,19
Aprendiz 16-17 años	Aprendiz taller primer año	14,47	2,09	4,86	7,43	3,53	32,38	971,54
Aprendiz mayor 18 años	Aprendiz taller segundo y tercer año	15,86	2,30	4,86	7,43	3,53	33,98	1.019,50

PERSONAL DE VENTAS

Categoría nueva	Categoría antigua	Salario base pactado (euros)	Participación en beneficios (euros)	Complemento mantenimiento horario habitual (euros)	Plus convenio (euros)	Plus transporte (euros)	Total día (euros)	Total mes (euros)
Encargado rpte.		20,76	2,99	4,86	5,04	3,53	37,18	1.115,43
Vendedor	Vendedor	20,42	3,01	4,86	5,04	3,53	36,86	1.105,71
Auxiliar		15,31	2,99	4,86	5,04	3,53	31,73	951,79
Aprendiz		Salario mínimo interprofesional						

PERSONAL TÉCNICO

Categoría nueva	Categoría antigua	Salario base pactado (euros)	Participación en beneficios (euros)	Complemento mantenimiento horario habitual (euros)	Plus convenio (euros)	Plus transporte (euros)	Total día (euros)	Total mes (euros)
Director general		29,28	2,96	4,86	5,04	3,53	45,67	1.370,00
Jefe fabricación		20,76	3,06	4,86	5,04	3,53	37,25	1.117,63
Jefe administrativo		20,76	3,06	4,86	5,04	3,53	37,25	1.117,63
Jefe ventas		20,76	2,96	4,86	5,04	3,53	37,15	1.114,49

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Categoría nueva	Categoría antigua	Salario base pactado (euros)	Participación en beneficios (euros)	Complemento mantenimiento horario habitual (euros)	Plus convenio (euros)	Plus transporte (euros)	Total día (euros)	Total mes (euros)
Oficial primera	Jefe contable	24,87	3,66	4,86	5,04	3,53	41,96	1.258,70
Oficial segunda	Oficial admón.	22,28	3,28	4,86	5,04	3,53	38,99	1.169,67
Auxiliar	Auxiliar admón.	20,47	3,01	4,86	5,04	3,53	36,91	1.107,28
Aspirante		Salario mínimo interprofesional						

PERSONAL COMPLEMENTARIO

Categoría nueva	Categoría antigua	Salario base pactado (euros)	Participación en beneficios (euros)	Complemento mantenimiento horario habitual (euros)	Plus convenio (euros)	Plus transporte (euros)	Total día (euros)	Total mes (euros)
Mecánico		20,30	3,06	4,86	9,81	3,53	41,65	1.249,61
Mayordomo	Mayordomo	20,76	3,06	4,86	5,24	3,53	37,45	1.123,58
Chófe repartidor	Conductor	21,89	3,24	4,86	5,24	3,53	38,76	1.162,77
Auxiliar complementario		20,42	2,93	4,86	5,04	3,53	36,77	1.103,21
Peón	Repartidor	20,76	3,06	4,86	5,24	3,53	37,45	1.123,58
Limpiador	Limpiadora	20,42	3,01	4,86	5,04	3,53	36,86	1.105,71

La categoría "Vendedor" pasa a la tabla de personal de venta

TABLA SALARIAL ANEXA AÑO 2008
HORAS EXTRAS

PERSONAL DE ELABORACION		PERSONAL COMPLEMENTARIO		PERSONAL ADMINISTRATIVO		PERSONAL DE VENTAS		PERSONAL TECNICO	
CATEGORIA Y ANTIGUEDAD	VALOR BRUTO	CATEGORIA Y ANTIGUEDAD	VALOR BRUTO	CATEGORIA Y ANTIGUEDAD	VALOR BRUTO	CATEGORIA Y ANTIGUEDAD	VALOR BRUTO	CATEGORIA Y ANTIGUEDAD	VALOR BRUTO
ENCARGADO		MECANICO		OFICIAL 1*		ENCARGADO RPTE.		DIRECTOR GENERAL	
S/ANTIG. 0	13,34	S/ANTIG. 0	12,30	S/ANTIG. 0	12,12	S/ANTIG. 0	9,03	S/ANTIG. 0	12,61
2 AÑOS 5	13,79	2 AÑOS 5	12,75	2 AÑOS 5	12,64	2 AÑOS 5	9,47	2 AÑOS 5	13,23
4 AÑOS 10	14,27	4 AÑOS 10	13,21	4 AÑOS 10	13,17	4 AÑOS 10	9,95	4 AÑOS 10	13,87
10 AÑOS 15	14,74	10 AÑOS 15	13,64	10 AÑOS 15	13,70	10 AÑOS 15	10,40	10 AÑOS 15	14,50
15 AÑOS 25	15,67	15 AÑOS 25	14,54	15 AÑOS 25	14,78	15 AÑOS 25	11,30	15 AÑOS 25	15,74
20 AÑOS 40	17,07	20 AÑOS 40	15,87	20 AÑOS 40	16,33	20 AÑOS 40	12,66	20 AÑOS 40	17,64
25 AÑOS 60	18,94	25 AÑOS 60	17,64	25 AÑOS 60	18,44	25 AÑOS 60	14,47	25 AÑOS 60	20,17
OFICIAL 1*		MAYORDOMO		OFICIAL 2*		VENDEDOR		JEFE FABRICACION	
S/ANTIG. 0	13,30	S/ANTIG. 0	12,02	S/ANTIG. 0	10,81	S/ANTIG. 0	10,02	S/ANTIG. 0	12,02
2 AÑOS 5	13,76	2 AÑOS 5	12,47	2 AÑOS 5	11,28	2 AÑOS 5	10,46	2 AÑOS 5	12,47
4 AÑOS 10	14,23	4 AÑOS 10	12,91	4 AÑOS 10	11,76	4 AÑOS 10	10,89	4 AÑOS 10	12,91
10 AÑOS 15	14,70	10 AÑOS 15	13,36	10 AÑOS 15	12,23	10 AÑOS 15	11,34	10 AÑOS 15	13,36
15 AÑOS 25	15,62	15 AÑOS 25	14,24	15 AÑOS 25	13,17	15 AÑOS 25	12,21	15 AÑOS 25	14,24
20 AÑOS 40	17,02	20 AÑOS 40	15,59	20 AÑOS 40	14,59	20 AÑOS 40	13,50	20 AÑOS 40	15,59
25 AÑOS 60	18,88	25 AÑOS 60	17,36	25 AÑOS 60	16,46	25 AÑOS 60	15,28	25 AÑOS 60	17,36
OFICIAL 2*		CHOFER REPARTIDOR		AUXILIAR		AUXILIAR		JEFE ADMINISTRATIVO	
S/ANTIG. 0	12,88	S/ANTIG. 0	12,58	S/ANTIG. 0	9,93	S/ANTIG. 0	6,68	S/ANTIG. 0	12,02
2 AÑOS 5	13,34	2 AÑOS 5	13,05	2 AÑOS 5	10,36	2 AÑOS 5	6,99	2 AÑOS 5	12,47
4 AÑOS 10	13,77	4 AÑOS 10	13,50	4 AÑOS 10	10,79	4 AÑOS 10	7,33	4 AÑOS 10	12,91
10 AÑOS 15	14,23	10 AÑOS 15	13,99	10 AÑOS 15	11,22	10 AÑOS 15	7,66	10 AÑOS 15	13,36
15 AÑOS 25	15,11	15 AÑOS 25	14,91	15 AÑOS 25	12,09	15 AÑOS 25	8,33	15 AÑOS 25	14,24
20 AÑOS 40	16,47	20 AÑOS 40	16,31	20 AÑOS 40	13,38	20 AÑOS 40	9,33	20 AÑOS 40	15,59
25 AÑOS 60	18,24	25 AÑOS 60	18,18	25 AÑOS 60	15,11	25 AÑOS 60	11,06	25 AÑOS 60	17,36
AUXILIAR		AUXILIAR COMPLEMENTARIO		ASPIRANTE		APRENDIZ		JEFE VENTAS	
S/ANTIG. 0	12,62	S/ANTIG. 0	8,89	SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL		SALARIO MINIMO APRENDIZ		S/ANTIG. 0	8,95
2 AÑOS 5	13,05	2 AÑOS 5	9,33					2 AÑOS 5	9,46
4 AÑOS 10	13,48	4 AÑOS 10	9,77					4 AÑOS 10	9,84
10 AÑOS 15	13,93	10 AÑOS 15	10,22					10 AÑOS 15	10,29
15 AÑOS 25	14,79	15 AÑOS 25	11,12					15 AÑOS 25	11,18
20 AÑOS 40	16,10	20 AÑOS 40	12,45	20 AÑOS 40	12,53				
25 AÑOS 60	17,85	25 AÑOS 60	14,21	25 AÑOS 60	14,32				
APRENDIZ		PEON		LIMPIADOR					
16 - 17 AÑOS	9,62	S/ANTIG. 0	12,02	S/ANTIG. 0	10,02				
MAYOR 18 AÑOS	10,33	2 AÑOS 5	12,47	2 AÑOS 5	10,46				
		4 AÑOS 10	12,91	4 AÑOS 10	10,89				
		10 AÑOS 15	13,36	10 AÑOS 15	11,34				
		15 AÑOS 25	14,24	15 AÑOS 25	12,21				
		20 AÑOS 40	15,59	20 AÑOS 40	13,50				
		25 AÑOS 60	17,36	25 AÑOS 60	15,28				