II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 15 DE ABRIL DE 2015 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA EL AÑO 2015 (Código 47000105011982).

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Artesanal de Pastelería, Bollería, repostería y Platos Precocinados de la provincia de Valladolid (Código 47000105011982) para el año 2015, suscrito el día 09 de marzo de 2015, de una parte, por la Asociación Provincial de Empresarios de Confitería de Valladolid y, de otra, por los representantes de U.G.T. y CC.OO., con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) en fecha 24 de marzo de 2015, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

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

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

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

Valladolid, 15 de abril de 2015.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Carolina Quintana Ordóñez.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Núm. 90 Lunes, 20 de abril de 2015 Pág. 16
cve: BOPVA-A-2015-02294
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA EL AÑO 2015.

ÍNDICE

Artículo 1.°-Ámbito normativo

Artículo 2.°-Ámbito personal y territorial

Artículo 3.°-Ámbito temporal y vigencia

Artículo 4.°-Globalidad y vinculación

Artículo 5.°-Compensación y Absorción

Artículo 6.°-Condiciones más beneficiosas

Artículo 7.°-Modalidades de contratación

Artículo 8.°-Periodo de prueba

Artículo 9.°-Preaviso por rescisión de contrato

Artículo 10.°-Ascensos y Escalafones

Artículo 11.°-Igualdad de Oportunidades

Artículo 12.°-Grupos y categoría profesionales

Artículo 13.°-Movilidad funcional

Artículo 14.°-Jornada Laboral

Artículo 15.°-Jornada laboral en días festivos

Artículo 16.°-Vacaciones

Artículo 17.°-Licencias retribuidas

Artículo 18.°-Maternidad, guardia y custodia de menores

Artículo 19.°-Descanso semanal

Artículo 20.°-Excedencias

Artículo 21.°-Calendario laboral

Artículo 22.°-Salarios

Artículo 23.°-Pagas Extraordinarias

Artículo 24.°-Paga de beneficios

Artículo 25.°-Plus de vinculación

Artículo 26.°-Plus de transporte

Artículo 27.°-Plus de nocturnidad

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2015-02294 Lunes, 20 de abril de 2015 Núm. 90
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA Pág. 17
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 28.°-Dietas

Artículo 29.°-Horas extraordinarias

Artículo 30.°-Anticipos a cuenta

Artículo 31.°-Liquidación de salarios

Artículo 32.°-Salud Laboral e Higiene en el trabajo De los Centros de Trabajo

Artículo 33.°-Salud Laboral e Higiene en el trabajo. Reconocimiento Médico

Artículo 34.°-Salud Laboral e Higiene en el trabajo. Carnet de Manipulador

Artículo 35.°-Salud Laboral. Planes de Formación

Artículo 36.°-Integración de las normas laborales con las disposiciones Administrativas, relativas a la salud laboral

Artículo 37.°-Faltas

Artículo 38.°-Prescripción de las faltas

Artículo 39.°-Sanciones

Artículo 40.°-Procedimiento sancionador

Artículo 41.°-Seguro Colectivo de Accidentes

Artículo 42.°-Prendas de trabajo

Artículo 43.°-Premio de Jubilación

Artículo 44.°-Jubilación anticipada

Artículo 45.°-Mejora de prestaciones por Incapacidad Temporal

Artículo 46.°-Recibo de Liquidación o finiquito

Artículo 47.°-Violencia de Género

Artículo 48.°-Comisión de Interpretación, vigilancia y validez de acuerdos

Artículo 49.°-Representación Sindical

Artículo 50.°-Pacto de no concurrencia y situaciones de pluriempleo

Artículo 51.°-Cláusula de no vinculación a las condiciones económicas

Artículo 52.°-Derecho supletorio

Artículo 53.°-Movilidad Geográfica

Anexo I.-Tablas Salariales 2015

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2015-02294 Lunes, 20 de abril de 2015 Núm. 90 Pág. 18
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

CAPÍTULO I.-ÁMBITO NORMATIVO Y DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.°- Ámbito normativo.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, atribuyendo al mismo carácter estatutario y reconociéndose mutua legitimación para celebrarlo, lo hacen al amparo de lo establecido en el art. 83 aptdo. 3 del R.D.L. 1/1995, Estatuto de los Trabajadores. En todo lo regulado por este Convenio Colectivo, se estará a lo previsto en el Acuerdo Marco Ínterconfederal del sector, publicado en el B.O.E. de ll de marzo de 1996.

Artículo 2.°- Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria para todas las empresas y trabajadores/as dedicados a la fabricación artesanal de artículos de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Precocinados, así como a la dependencia mercantil, servicios auxiliares y complementarios de las mismas, establecidas dentro de los límites territoriales de la Provincia de Valladolid.

Artículo 3.°- Ámbito temporal y vigencia.

El Presente Convenio Colectivo, tendrá una vigencia en el tiempo de un año, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015.

La denuncia del presente Convenio Colectivo, será automática y hasta la firma de uno nuevo, se mantendrá vigente en el presente en todos sus términos tanto económicos como normativos.

Artículo 4.°- Globalidad y vinculación.

El presente Convenio Colectivo, representa un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación en el sector, será considerando globalmente.

En el caso de que la Autoridad Laboral, lo considerara en todo o en parte no ajustado a derecho, el mismo no tendría validez y deberá ser nuevamente negociado.

Artículo 5.°- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, son en su totalidad compensables y absorbibles en cómputo anual global con las que vinieran disfrutando los/as trabajadores/as.

No podrá ser compensado ni absorbido el Plus de Transporte ni las Primas de Producción en aquellas empresas que las tuviera establecidas.

Artículo 6.°- Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas, tanto a título individual como colectivo las condiciones de trabajo que fueran superiores a las que en este Convenio Colectivo se establecen.

CAPÍTULO II.-CONTRATACIÓN, ASCENSOS, CATEGORÍAS PROFESIONALES, MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Artículo 7.°- Modalidad de contratación.

Las empresas no podrán condicionar la contratación de los/as trabajadores/as por razones relativas a ideología, religión, raza, sexo o afiliación política o sindical.

Todos los Contratos de Trabajo, independientemente de su modalidad o duración, han de ser formalizados por escrito y registrados ante la Oficina del ECYL correspondiente.

Todos los Contratos de Trabajo suscritos al amparo de la normativa vigente a la firma de este Convenio Colectivo, se transformarían a su término máximo legal en indefinidos, salvo que por cualquiera de las partes mediera denuncia de rescisión.

CONTRATO DE FORMACIÓN: Son los suscritos al amparo del art. 11 del R.D.L. 1/1995 se regirán dentro del marco del presente Convenio Colectivo por los siguientes principios:

a) Se acuerda fijar como edad máxima para la concertación de los mismos la de veinte años.
b) La formación teórica del trabajador/a, deberá distribuirse a lo largo de la vigencia total del mismo.
c) La duración máxima del Contrato será de dos años.
d) Los salarios a percibir por el trabajador/a, serán los que porcentualmente correspondan a las

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2015-02294 Lunes, 20 de abril de 2015 Núm. 90 Pág. 19
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Tablas Salariales de este Convenio Colectivo para cada Categoría.

e) Transcurrido el periodo de formación en las empresas, el trabajador/a pasará a ser clasificado como Ayudante en el caso de continuar al servicio de la empresa.

CONTRATO EN PRÁCTICAS: Los Contratos de Trabajo suscritos bajo esta modalidad, se ajustarán en todos sus términos a la normativa de aplicación prevista del art. 11 del R.D.L. 1/1995.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: Los Contratos de Trabajo suscritos al amparo de esta modalidad, por duración determinada, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral. Si la existencia de vacantes determinara la necesidad de efectuar nuevas contrataciones a jornada completa, el personal contratado bajo esta modalidad que cumplieran los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a cubrir, tendrán preferencia si así lo solicitaran para ocupar los mismos.

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO: En los Contratos de Trabajo, suscritos bajo esta modalidad deberá especificarse claramente la obra o servicio objeto de la contratación. A la finalización pactada de estos contratos, el personal percibirá la indemnización prevista en la legislación vigente de aplicación para este tipo de contratos.

CONTRATO DE CAMPAÑA O ACUMULACIÓN DE TAREAS: Se establece una duración máxima de los mismos de 12 meses en un periodo de dieciocho, contados desde el inicio de la relación laboral.

Las empresas deberán comunicar a los Delegados/as de Personal, los Contratos de Trabajo que bajo esta modalidad se concierten, entregando la correspondientes Copia Básica de los mismos.

CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL: Las empresas sólo podrán recurrir a la contratación a través de empresas de trabajo temporal en los siguientes casos:

- Para cubrir ausencias imprevistas.
- Para atender, por períodos no superiores a quince días, circunstancias imprevistas de la producción que no puedan ser cubiertas a través de la distribución irregular de jornada.
- Para cubrir puestos de trabajo con derecho a reserva siempre que ésta no supere previsiblemente el período de quince días.
- Para cubrir trabajos que por su especial cualificación no puedan ser desarrollados por trabajadores/as de la empresa, en un periodo no superior a 45 días.

La realización de actividades especialmente peligrosas para la salud del personal, determinadas reglamentariamente y concretadas por la empresa, no podrá ser cubierta por empresas de subcontrataciones de empresas especializadas, garantizando la empresa en los límites establecidos por la Ley la formación previa necesaria.

La empresa dará a conocer a la representación legal de los trabajadores los aspectos básicos de los contratos de puesta a disposición en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las labores de tutele de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los/as trabajadores/as de las empresas de trabajo temporal en los términos legalmente establecidos.

La empresa se compromete a que el contrato de puesta a disposición en todos sus aspectos incluyendo jornada y retribución mensual es acorde con la legislación general aplicable.

Artículo 8.°- Periodo de prueba.

Solo se entenderá que el/la trabajador/a está sujeto a periodo de prueba, cuando así conste por escrito en su Contrato de Trabajo.

El periodo de prueba no podrá exceder de:

a) 60 días para el personal titulado y técnico.
b) 30 días para el personal cualificado.
c) 15 días para el personal no cualificados.

La situación de Incapacidad Temporal, no interrumpirá el periodo de prueba.

La rescisión del Contrato de Trabajo dentro del periodo de prueba, no será motivo de ningún tipo de preaviso ni de indemnización.

Artículo 9.°- Preaviso por rescisión del contrato.

Cuando el empresario pretenda la rescisión del Contrato de Trabajo dentro de las modalidades que así lo establezcan, deberá comunicarlo al trabajador/a por escrito con 15 días de antelación al vencimiento, así como a los Delegados de Personal.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2015-02294 Lunes, 20 de abril de 2015 Núm. 90 Pág. 20
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Así mismo el personal que cause baja en la empresa, con carácter voluntario deberán notificarlo a la misma con una antelación de:

a) 15 días el personal no cualificado.
b) 30 días para el personal cualificado.
c) 60 días para el personal técnico y cualificado.

El incumplimiento de estos plazos, tanto por el empresario como por el/a trabajador/a, será motivo de sanción económica en todo o en la fracción incumplida que será calculada sobre el salario del trabajador/a, la misma será incrementada o deducida según proceda de la liquidación que al trabajador/a se le practique.

Artículo 10.°- Ascensos y escalafones.

El personal tendrá derecho a ascender de categoría profesional, siempre que existieran vacantes en la empresa y una vez que haya superado las pruebas de aptitud establecida o por establecer o por aptitud reconocida por el empresario, según los conocimientos profesionales que haya acreditado ante él el/la trabajador/a.

En el primer supuesto, el/la trabajador/a deberá acreditar con suficiencia las pruebas propuestas por la Escuela de Formación Profesional, con la supervisión de la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

Los ayudantes de oficio o ventas, podrán ascender al nivel salarial 4, reconociéndoseles la categoría profesional correspondiente a partir del tercer año de permanencia en la empresa, siempre y cuando el trabajador/a lo solicite por escrito y se comprometa a la realización de los trabajos propios de la nueva categoría recogidos en el Acuerdo Marco Ínterconfederal, estableciéndose un periodo de prueba de 30 días; en el caso de no superarla, retornará a la antigua categoría.

Para ello, el/la trabajador/a con la aceptación escrita expresa, asumirá las obligaciones que el Acuerdo Marco Ínterconfederal fija para la nueva categoría, estableciéndose un periodo de adaptación de treinta días; si ello no fuera así, retornará a la categoría profesional anterior.

La empresa deberá exhibir dentro del primer trimestre de cada año en el Tablón de Anuncios del Centro de Trabajo, el escalafón del personal, en el mismo deberán recogerse las categorías profesionales y la antigüedad de todos los trabajadores y trabajadoras que la empresa ocupa.

Artículo 11.°- Igualdad de oportunidades.

Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.

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

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

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

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

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

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

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

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

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Núm. 90 Lunes, 20 de abril de 2015 Pág. 21
cve: BOPVA-A-2015-02294
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, según la clasificación que establece el artículo 12.°, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Artículo 12.°- Grupos y categorías profesionales.

El personal se clasificará en los grupos y categorías profesionales que se establecen en el presente Convenio Colectivo y que a continuación se desarrollan:

PERSONAL TITULADO:

- Técnico Titulado/a de Grado Superior
- Técnico Titulado/a de Grado Medio

PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y VENTA:

- Encargado/a General.
- Maestro/a de producción.
- Oficial de 1.ª de producción.
- Oficial de 2.ª de producción.
- Ayudante/a de producción o venta.
- Aprendiz/a de producción de 16 a 18 años.
- Dependiente/a.
- Ayudante/a de comercio.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- Jefe/a Administrativo.
- Oficial de 1ª Administrativo.
- Oficial de 2ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES:

- Oficial de Servicios Varios.
- Ayudante/a de Servicios Varios.
- Conductor/a de reparto.
- Especialista.
- Peón.

Se entenderá que cualquiera de las categorías profesionales establecidas es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las básicas de la segunda, previa la realización si ello fuera necesario de procesos simples de formación o adaptación profesional.

Artículo 13.°- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de las empresas no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el desarrollo de la actividad laboral y demás aspectos por lo previsto en el art. 39 del R.D.L.1/1995.

CAPÍTULO III.-JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS RETRIBUIDAS, DESCANSOS, EXCEDENCIAS Y CALENDARIO LABORAL

Artículo 14.°- Jornada laboral.

Se establece una Jornada Laboral para el año 2015 de1.788 horas en cómputo anual.

Esta Jornada pactada en cómputo anual, será prestada por los/as trabajadores/as en 273 días anuales, cantidad estimativa que podrá variar en las empresas en función de los calendarios laborales que a título individual en las mismas pudieran establecerse.

Dadas las características de los ciclos productivos anuales de las empresas del sector, en virtud de las cuales se producen acumulaciones de producción en determinados períodos anuales, en detrimento de otros de baja producción, ambas partes acuerdan establecer una distribución horaria heterogénea para el sector a fin de lograr una mejora de la productividad.

Por ello se acuerda la distribución horaria de la jornada pactada en este Convenio Colectivo, se desarrollará en cada empresa conforme con el siguiente criterio:

Se podrán establecer periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo será efectiva hasta un máximo de nueve horas diarias a compensar en aquellos periodos del año de baja

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2015-02294 Lunes, 20 de abril de 2015 Núm. 90 Pág. 22
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

productividad. Esta distribución heterogénea deberá estar recogida en el correspondiente Calendario Laboral de cada empresa.

En todo caso se respetarán los descansos mínimos establecidos por Ley, especialmente los correspondientes a trabajadores/as menores de 18 años.

Artículo 15.°- Jornada laboral en días festivos.

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será, inamovible, salvo que dicho día sea festivo o víspera de día festivo ínter semanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre empresa y trabajador/a o Delegado de Personal y en caso de desacuerdo, dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las catorce fiestas anuales legalmente establecidas, serán de prestación laboral obligatoria y se compensarán cada una de ellas de acuerdo con lo que a continuación se establece:

a) Por descanso de un día laborable a disfrutar en los siete días siguientes a la fiesta laboral.
b) Por incremento en todo o en parte en el período de vacaciones anuales.
c) Por cualquier otro acuerdo que se establezca entre empresa y trabajador o Delegado/a de Personal.

Artículo 16.°- Vacaciones.

Para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo el periodo de vacaciones queda establecido en treinta y un días naturales.

El personal que no lleven en situación de alta en las empresas un año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional que les correspondiese.

El periodo de vacaciones será fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a o Delegado/a de Personal y las fechas de su disfrute preferente serán las comprendidas entre el 1 de junio y el 31 de agosto.

Artículo 17.°- Licencias retribuidas.

El personal previo aviso a la empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas, siempre que ello fuera posible, y posterior justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas por los motivos y duración siguientes.

a) Tres días por nacimiento de hijos, fallecimiento, accidente ó enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando exista la necesidad de desplazamiento fuera del lugar de residencia habitual se incrementará en un día.
b) Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, un día.
c) Por cambio de domicilio habitual, dos días.
d) Por asuntos propios dos días.
e) Para asistencia médica ordinaria, hasta doce horas.
f) Para asistencia médica especializada, el tiempo necesario con justificación documental posterior.
g) Para la obtención del Carnet de Manipulador, el tiempo necesario.
h) Para concurrir a exámenes en Centros Oficiales, el tiempo necesario.

De acuerdo con lo previsto en el Código Civil, se consideran como sujetos a derecho a efectos de concesión de licencias retribuidas, los padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y cuñados, tanto en línea de afinidad como de consanguinidad.

A las parejas de hecho que tengan reconocida tal situación legal por cualquier Autoridad u Organismo se les reconocerá el derecho al disfrute de licencias retribuidas, tal y como se establece en este artículo.

Artículo 18.°- Maternidad, guardia y custodia de menores.

A los trabajadores y las trabajadoras del sector les será de obligada aplicación si así lo solicitase, lo establecido en el actual o futuro marco legal en relación con las situaciones de maternidad o guarda y custodia de menores.

Artículo 19.°- Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas.

Siempre que las necesidades de producción así lo justifiquen, este descanso semanal podrá acumularse hasta un total de setenta y dos horas, las cuales han de ser disfrutadas en los treinta días siguientes a la fecha de generación del derecho.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2015-02294 Lunes, 20 de abril de 2015 Núm. 90 Pág. 23
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 20.°- Excedencias.

El personal del sector podrá solicitar su pase a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, cuando al menos lleven un año al servicio de la empresa.

Su concesión lo será por razones ponderadas, estudios, situaciones familiares u otras causas suficientes.

No será obligatorio el reconocimiento de este derecho en el caso de que el/la trabajador/a pretendiera realizar por cuenta propia o ajena el ejercicio de la profesión.

Artículo 21.°- Calendario Laboral.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, deberán confeccionar en los primeros treinta días del año, el Calendario Laboral correspondiente al mismo.

Aquellas empresas que en aplicación del art. 13 de este Convenio Colectivo pretendan efectuar una distribución irregular de Jornadas, deberán reflejar las mismas en el Calendario Laboral.

Deberá exhibirse en lugar visible y recogerá los siguientes puntos:

a) Horario diario, regular e irregular.
b) Descanso Semanal.

CAPÍTULO IV.-SALARIOS, REVISIÓN SALARIAL, PAGAS EXTRAORDINARIAS, PAGA DE BENEFICIOS, COMPLEMENTO PERSONAL DE PERMANENCIA, PLUS DE TRANSPORTE, PLUS DE NOCTURNIDAD, DIETAS, HORAS EXTRAORDINARIAS, ANTICIPOS A CUENTA, LIQUIDACIÓN DE SALARIOS

Artículo 22.°- Salarios.

La cuantía de los salarios pactados en este Convenio Colectivo, para las diferentes categorías profesionales para el año 2015 será fijado de acuerdo con el siguiente criterio:

- Incremento del 0,25% en todos los conceptos, tanto salariales como extrasalariales.
- Revisión salarial: Si el I.P.C. alcanzase un incremento superior al 1% en su media interanual para el año 2015, los salarios se incrementarán hasta 0,5% para todo el año 2015 y servirán como base de cálculo para el incremento que se establezca en el año 2016.

Las cantidades que en concepto de atrasos, se adeuden al personal serán abonadas en un plazo máximo de 60 días, contados desde la fecha de publicación del mismo.

Artículo 23.°- Pagas extraordinarias.

El personal del sector percibirá dos Pagas Extraordinarias. Su cuantía será de 30 días de Salario Base, figurado en Tablas Salariales más el Complemento Personal que a cada trabajador le pudiera corresponder.

Las pagas extraordinarias se devengará día a día y serán abonadas una en el mes de julio y la otra en el de diciembre, las fechas de abono de las mismas serán las del 15 de julio y el 20 de diciembre, salvo en aquellas empresas que por acuerdo con el personal, se determine el prorrateo de la misma por meses u otros periodos diferentes que pudieran establecerse.

Artículo 24.°- Paga de beneficios.

El personal del Sector percibirá una Paga de Beneficios con carácter anual, en la cuantía de 30 días de Salario Base del Convenio más el Complemento Personal de permanencia que les pudiera corresponder.

Dicha paga se devengará día a día y será abonada en el mes de marzo del año siguiente a su devengo, salvo en aquellas empresas que por acuerdo con el personal, se determine el prorrateo de la misma por meses u otros periodos diferentes que pudieran establecerse.

Artículo 25.°- Plus de vinculación.

Aquellos/as trabajadores/as que a la firma del presente Convenio Colectivo, vinieran percibiendo cantidades por el antiguo concepto de antigüedad, verán consolidadas las mismas como un complemento personal, "PLUS DE VINCULACIÓN", sin nuevas modificaciones ni incrementos.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2015-02294 Lunes, 20 de abril de 2015 Núm. 90 Pág. 24
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 26.°- Plus de transporte.

El personal que tenga su domicilio a una distancia igual o superior a dos kilómetros del Centro de Trabajo, percibirán un Plus de Transporte, según tablas anexas.

Artículo 27.°- Plus de nocturnidad.

El personal que tenga establecida su jornada laboral entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un incremento sobre su Salario equivalente al 45% calculado sobre el Salario Base de este Convenio.

Este incremento será proporcional a las horas nocturnas realizadas cuando estas sean inferiores a cuatro. Si las mismas rebasaran esta cantidad, el incremento se calculará sobre la jornada total.

Aquellos/as trabajadores/as contratados/as específicamente para Jornada Nocturna no generarán ningún derecho a este Plus.

Artículo 28.°- Dietas.

Aquellos/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa, hayan de efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique el Centro de Trabajo, percibirán una dieta de manutención y alojamiento, si el/la trabajador/a solo permaneciera media jornada fuera de su localidad, devengará media dieta, según tablas anexas a este convenio para el año 2015.

Artículo 29.°- Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias por parte del personal, cuando vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, será de carácter obligatorio.

Las horas extraordinarias de acuerdo con lo pactado, tendrán el carácter de estructurales a los efectos previstos en el R.D. 1858/1981 de 20 de agosto.

Artículo 30.°- Anticipos a cuenta.

El personal podrá solicitar de las empresas cantidades a cuenta de sus salarios en calidad de anticipos reintegrables en una cuantía del 90% del salario mensual.

La liquidación de las cantidades entregadas a cuenta en concepto de anticipo, serán detraídas por la empresa del recibo de salarios correspondiente en un plazo de tres meses.

Artículo 31.°- Liquidación de salarios.

El pago de los salarios devengados por el personal, podrá ser hecho efectivo bajo cualquier fórmula admitida en el tráfico mercantil.

Dicho pago se efectuará dentro del mes de su devengo y en el último día del mismo, salvo pacto entre trabajador/a y empresa.

CAPÍTULO V.-SALUD LABORAL E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 32.°- Salud laboral e higiene en el trabajo, de los centros de trabajo.

Todas las empresas y trabajadores/as afectados/as por este Convenio Colectivo, se comprometen al más estricto cumplimiento de todas las normas relativas a Salud Laboral e Higiene en el Trabajo, especialmente lo previsto en la Ley de Salud Laboral, Reglamento que la desarrolla, Código Alimentario Español, reglamentaciones Técnico-Sanitarias del Sector y Reglamento de Manipuladores de Alimentos.

Será obligación de la empresa la puesta a disposición de sus trabajadores/as de los medios necesarios para el más escrupuloso cumplimiento de las Normas Citadas.

Artículo 33.°- Salud laboral e higiene en el trabajo, reconocimiento médico.

El personal en el momento de incorporarse a la empresa y con carácter previo a la contratación, deberán pasar un reconocimiento médico en aquel centro que la misma determine. Así mismo y con carácter anual, todo el personal al servicio de las empresas y con cargo a las mismas pasará una revisión médica.

Será de obligación del personal de oficio, la limpieza de utensilios, instalaciones o servicios que lo requieran como consecuencia del trabajo ordinario; quedando excluidos cualquier otro como limpieza en general, servicios higiénicos, etc. Será obligatorio para los trabajadores y trabajadoras el uso durante la Jornada Laboral de la uniformidad o prendas de trabajo que la empresa determine.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2015-02294 Lunes, 20 de abril de 2015 Núm. 90 Pág. 25
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 34.°-Salud laboral e higiene en el trabajo, manipulador de alimentos.

El personal deberá dar cumplimiento de la forma más estricta, de aquellas prescripciones legales contenidas en el Reglamento de Manipuladores de Alimentos o cualquier otra de aplicación.

A estos efectos se entenderá que las mencionadas obligaciones forman parte íntegramente del Contrato de Trabajo y su incumplimiento grave y culpable por el/la trabajador/a, podrá ser motivo de sanción o despido, en función de la gravedad apreciada en el incumplimiento.

Artículo 35.°- Salud laboral, planes de formación.

De acuerdo con el RD. 202/2000, de 11 de febrero, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos y el Decreto, de la Junta de Castilla y León, 269/2000, de 14 de diciembre, por el que se regulan los planes de formación sobre higiene de los alimentos en industrias y establecimientos alimentarios, todo el personal del sector, manipuladores de alimentos, dispondrán de la formación adecuada en higiene de los alimentos de acuerdo con su actividad laboral. El tiempo dedicado a la obtención del diplome de manipulador contará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 36.°-Integración de las normas laborales con las disposiciones Administrativas, relativas a la salud laboral.

Cuando en virtud de lo dispuesto en el RD 202/2000, de 11 de febrero, o en las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma por competencia en materia de Sanidad e Higiene Alimentaría o en las que en su día pudieran establecerse, un trabajador resultara portador de gérmenes o resultara aquejado de una enfermedad susceptible de ser transmitida por los alimentos y ello diera lugar a su exclusión de cualquier actividad laboral directamente relacionada con la manipulación de alimentos hasta su total curación clínica o alta médica, la empresa queda facultada para trasladar al mismo a un puesto de trabajo que no implique manipulación de alimentos.

CAPÍTULO VI.-FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 37.°- Faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, Graves y Muy Graves.

a) Faltas Leves: Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros y compañeras de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.
   Se entenderá por falta de puntualidad, el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo, si el total de los retrasos totalizaran treinta minutos en el periodo de un mes.
b) Faltas Graves: Son faltas graves las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros/as y subordinados/as, simular la presencia de otro/a trabajador/a firmando o fichando por él/ella, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la Jornada Laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y en general las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas características análogas a las enumeradas se cometieran.
c) Faltas Muy Graves: Son faltas muy graves, el fraude, hurto o robo tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo, los malos tratos de palabra u obra a los jefes/as, compañeros/as de trabajo y subordinados/as, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, el acoso sexual y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

Artículo 38.°- Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todas ellas contadas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39.°- Sanciones.

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

a) Faltas Leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2015-02294 Lunes, 20 de abril de 2015 Núm. 90 Pág. 26
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

b) Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días, inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para ascensos a categoría superior.

c) Faltas Muy Graves. Pérdida temporal o definitiva de la categoría,suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, despido.

Las sanciones que puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales Ordinarios, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si así procediese.

Artículo 40.°- Procedimiento sancionador.

Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador, éste tiene derecho a recurrirlas ante el Juzgado de lo Social, previa conciliación ante el organismo correspondiente.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, se impondrán con reserva del cumplimiento de las mismas y en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante el Juzgado de lo Social, no se cumplirán hasta la existencia de Sentencia firme y de acuerdo con los términos de la misma.

CAPÍTULO VII.-RÉGIMEN ASISTENCIAL Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 41.°- Seguro colectivo de accidentes.

Se establece en beneficio del personal encuadrado en el ámbito de este Convenio Colectivo, un seguro de accidentes que cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

- En caso de muerte por accidente 18233,80- euros.
- En caso de Invalidez Absoluta derivada de accidente 22730,65- euros.

La cobertura del citado seguro colectivo se extenderá a la Jornada Laboral y el desplazamiento "In itinere".

El seguro colectivo ampara a todos aquellos/as trabajadores/as en situación de Alta en la empresa y que hayan superado el periodo de prueba previsto en su Contrato de Trabajo.

Estos importes pactados serán consolidados a la renovación de las pólizas suscritas por las empresas en el año 2015.

Artículo 42.°- Prendas de trabajo.

La naturaleza de las empresas amparadas en este Convenio Colectivo, obliga a todos los trabajadores y trabajadoras a extremar las medidas de higiene personal, a estos efectos las empresas facilitarán a los mismos los elementos precisos para ello.

Se entregará al personal las prendas de trabajo que a continuación se detallan, con expresión de la duración para que las mismas se establece, debiendo estar las mismas adecuadas al entorno de trabajo y las estaciones climatológicas.

a) Chaquetillas, batas y pantalón	1 año
b) Gorros y cofias	2 años
c) Mandiles	6 meses
d) Calzado adecuado	1 año
e) Trabajo en cámaras, anorak	2 años

La limpieza y mantenimiento de las mismas, salvo en contrato, será por cuenta de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 43.°- Premio por jubilación.

Los trabajadores y trabajadoras podrán acceder a la jubilación anticipada a los 64 años, con el compromiso cierto por parte de la empresa, de contratación de otro/a trabajador/a que le sustituya, al amparo de la legislación vigente.

Así mismo las partes acuerdan que en el caso de que el/la trabajador/a manifieste su intención de acceder a la jubilación anticipada, se abrirá un periodo de un año, tras el cual el/la trabajador/a pasará a tal situación, percibiendo una indemnización en las siguientes cuantías:

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2015-02294 Lunes, 20 de abril de 2015 Núm. 90 Pág. 27
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

a) a los 60 años 12 mensualidades
b) a los 61 años 10 mensualidades
c) a los 62 años 8 mensualidades
d) a los 63 años 7 mensualidades
e) a los 64 años 6 mensualidades

En cualquier caso el/la trabajador/a deberá tener acreditada una permanencia mínima en la empresa de 10 años.

Artículo 44.°- Jubilación anticipada.

El personal del sector podrá acceder a la jubilación anticipada a los 64 años, con el compromiso cierto por parte de la empresa, de contratación de otro/a trabajador/a que lo sustituya, al amparo de la legislación vigente.

En el caso de superar en el momento de la jubilación los 20 años de servicios en la empresa, percibirán por el mismo concepto un premio de jubilación de 60 días de Salario Convenio más el Complemento Personal de Permanencia correspondiente.

Artículo 45.°-Mejora de prestaciones por Incapacidad Temporal.

El personal en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán un complemento a cargo de la empresa hasta alcanzar las siguientes cuantías:

a) del 1.° al 3.° día, dos veces al año el 70%
b) del 4.°al 21.° día el 75%
c) del 21.° día en adelante el 85%

En estos complementos se considerarán integradas aquellas prestaciones que por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, correspondan por Ley percibir por el trabajador.

En caso de accidente de Trabajo el/la trabajador/a percibirá desde el primer día el 100%.

En ambos casos el conjunto de las prestaciones con cargo al I.N.S.S. o Mutua de Accidentes y las establecidas no podrán rebasar el salario neto percibido por el/la trabajador/a en el mes anterior a la baja.

Así mismo el/la trabajador/a deberá tener cubierto el periodo de carencia que el I.N.S.S. establece para tener derecho a prestaciones de Incapacidad Temporal.

Artículo 46.°- Recibo de liquidación o finiquito.

Al personal que cesara en la empresa, se les hará entrega con una antelación no inferior a cinco días, de una copia de la liquidación o finiquito que a la fecha del cese le será practicada, en la misma se recogerán todos los conceptos indemnizatorios y su cuantificación.

Así mismo se hará entrega de los mismos a los Delegados/as de Personal. La percepción de la liquidación correspondiente no libera a la empresa del pago de aquellas cantidades que al trabajador/a pudieran corresponderle, al hallarse en marcha procesos negociadores, las cuales podrán ser reclamadas por el/la trabajador/a con posterioridad a la fecha en que causó baja en la empresa. Estas cantidades las podrá reclamar en el plazo de un año a contar desde la fecha en la que causó baja.

Artículo 47.°- Violencia de genero.

Las partes firmantes de este convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en la Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de las víctimas de violencia de género, lo previsto en el titulo 2.° de la ley citada.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Núm. 90 Lunes, 20 de abril de 2015 Pág. 28
cve: BOPVA-A-2015-02294
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

CAPÍTULO VIII.-OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 48.°-Comisión de Interpretación, vigilancia y validez de acuerdos.

Se constituye una Comisión de Interpretación, Vigilancia y Validez de Acuerdos, para todo lo pactado en este Convenio Colectivo, sus funciones serán las siguientes:

a) Las de Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos dimanados del presente Convenio Colectivo.
b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
c) Las de seguimiento del conjunto de acuerdos en el sector.
d) En el caso de conflictos colectivos, su actuación será obligatoria como paso previo a cualquier medida administrativa o jurisdiccional posterior.

A fin de un más ágil funcionamiento de la misma, en la primera reunión que celebre, se dotará de un Reglamento de Funciones el cual recogerá las normas que las partes acuerden en todos los aspectos que le son propios.

Estará constituida por seis miembros, tres representantes de la parte empresarial y tres de la representación sindical, de entre ellos se elegirá un Presidente/a y un Secretario/a, sin que ambos cargos puedan recaer en una sola de las partes.

A las reuniones de la misma, podrán acudir con voz pero sin voto, asesores/as de ambas representaciones, a fin de una mayor operatividad y eficacia en su funcionamiento.

Dicha comisión de interpretación podrá ser convocada por escrito dirigiéndose a F.E.C.O.S.V.A. sita en c/ Muro 3-2º planta, 47004 Valladolid y una vez recibido, notificará a todos los miembros de la comisión en un plazo de 5 días.

Artículo 49.°- Representación sindical.

En cuanto a la representación sindical de los trabajadores/as, requisitos para su elección, nombramiento, garantías legales y competencias, se estará a lo dispuesto en el Titulo II de la Ley 8/80, R.D.L. 1/1995 y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A propuesta de los representantes sindicales, la empresa podrá si así se estimase conveniente, acumular las horas reconocidas a los delegados de Personal para el más correcto desarrollo de su representatividad en un solo Delegado/a, con la previa renuncia personal del resto de Delegados/as a sus derechos individuales.

Previa comunicación a la empresa, los Asesores/as Técnicos de las Centrales podrán tener acceso a los Centros de Trabajo a efectos de asesorar a los Delegados/as de Personal o a los/as trabajadores/as, este asesoramiento deberá efectuarse fuera del horario productivo de las empresas.

Artículo 50.°-Pacto de no concurrencia y situaciones de pluriempleo.

Se estimará la existencia de concurrencia desleal en la conducta de los/as trabajadores/as, cuando los mismos presten sus servicios en cualquier empresa del sector dedicada a la misma actividad o la desarrolle a título personal.

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

Las situaciones de pluriempleo del personal en empresas de distinta actividad, deberían ser comunicadas a la empresa a fin de efectuar el desglose de Base de Cotización al Régimen General de Seguridad Social, del trabajador/a afectado/a por la situación de pluriempleo.

Artículo 51.°-Cláusula de no vinculación a las condiciones económicas.

Aquellas empresas que de manera fehaciente por pruebas documentales, acreditasen perdidas económicas en los dos últimos años y en el ejercicio fiscal en marcha, podrán solicitar la no vinculación a sus condiciones económicas.

Tal solicitud, junto con la documentación necesaria, deberá ser presentada a la Comisión de la Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.

Sus representaciones, podrán recabar de asesores/as externos los informes necesarios y en el plazo de 15 días emitirán informe a favor o en contra, previa reunión conjunta de lo solicitado.

Si el informe fuera favorable, la duración del mismo en el tiempo será de un año, tras el cual se volverá a estudiar la situación de la empresa por si procediese la continuidad de lo que en su día fue acordado o por el contrario se reintegra la misma a las condiciones vigente en ese momento en el sector.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2015-02294 Lunes, 20 de abril de 2015 Núm. 90 Pág. 29
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 52.°- Derecho supletorio.

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se entenderá como derecho supletorio cualquier norma jurídica presente o futura de rango superior que tenga su vigencia a lo largo de la duración del texto pactado.

Artículo 53.°- Movilidad geográfica.

No existirá movilidad geográfica de los/as trabajadores/as cuando el traslado lo sea a un Centro de Trabajo de la misma empresa que se halle radicado en el mismo término municipal u otro colindante, la decisión empresarial será inmediatamente ejecutiva de acuerdo con el artículo 40 del R.D.L. 1/1995.

En el segundo caso, el empresario deberá compensar al trabajador/a los gastos que por uso de transporte público pudieran producírsele.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA EL AÑO 2015 (INCREMENTO 0,25%)

I. -Maestro/a Obrador

II. -Encargado/a de Sección

III. –Oficiales de 1.ª, de oficio, administración, servicios auxiliares y encargados/as de establecimiento

IV. –Oficiales de 2.ª, de oficio, administración, servicios auxiliares y dependientes/as

V. -Ayudantes/as, de oficio, auxiliares administrativos, servicios auxiliares y despacho, peones

VI. -Aprendices/as de obrador, oficios auxiliares, administrativos, mayores de 17años

VII. -Aprendices/as de obrador, oficios auxiliares, administrativos, menores de 17años

Nivel	Salario Año	Salario Mes	Salario Día
1	16558,86€	1.103,92€	36,39€
2	15.984,74€	1.065,65€	35,13€
3	15.383,16€	1.025,54€	33,81€
4	14.584,41€	972,29€	32,05€
5	12.527,80€	835,19€	27,53€
6	10.770,00€	718,00€	23,67€
7	9.761,22€	650,75€	21,45€

* PLUS DE TRANSPORTE:25,88€/mes
* DIETAS:
  COMPLETA _____46,98 €/día
  MEDIA 27,44 €/día

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Núm. 90 Lunes, 20 de abril de 2015 Pág. 30
cve: BOPVA-A-2015-02294
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN