



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 29 de diciembre de 2010 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa La Flor Burgalesa, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo correspondiente a la empresa La Flor Burgalesa, S.L., suscrito por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores el día 15 de noviembre de 2010 y presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos el día 14 de diciembre de 2010, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» de 12 de junio de 2010) y Real Decreto 831/95, 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 y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL de 22 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.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA LA FLOR BURGALESA, S.L.

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.

SECCIÓN 1.ª – PARTES CONTRATANTES, ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Artículo 1.º – *Partes contratantes.*

El presente Convenio ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de La Flor Burgalesa, S.L. y la representación de los trabajadores de la misma, integrada esta por su delegada de personal a quien reconoce la empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Artículo 2.º – *Ámbito funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa La Flor Burgalesa S.L. y el personal que en ella preste sus servicios en su actividad industrial de fabricación de galletas.



Artículo 3.º – *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afecta al centro de trabajo industrial de La Flor Burgalesa, S.L. radicado en Burgos (Polígono Industrial de Villalonquéjar).

Artículo 4.º – *Ámbito personal.*

Las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad del personal de la empresa que durante su vigencia trabaje en la fábrica de galletas sito en el Polígono Industrial de Villalonquéjar, Burgos.

Será de aplicación exclusivamente a los trabajadores mientras mantengan vigente la relación laboral con la empresa.

Artículo 5.º – *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de noviembre de 2010 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 8 de este Convenio.

El Convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento.

SECCIÓN 2.ª – COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Artículo 6.º – *Compensación y absorción.*

Todas las mejoras que se fijen en este convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones voluntarias de cualquier clase que tuvieran establecidas en la empresa, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

Artículo 7.º – *Condiciones pactadas.*

Las condiciones convenidas en este pacto forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES.

SECCIÓN 1.ª – REGULACIÓN SALARIAL.

Artículo 8.º – *Salario base.*

A partir del 1 de noviembre de 2010 será el fijado en la tabla salarial que se acompaña como Anexo I al presente Convenio.

No obstante, la empresa abonará en la nómina del mes de noviembre de 2010, en concepto de atrasos, la cantidad adicional que cada trabajador habría percibido si las tablas fijadas en este Convenio se hubiesen aplicado desde el 1 de julio de 2010.

Esta paga no es consolidable.

Artículo 9.º – *Revisiones salariales.*

– Para el año 2011 el salario base reflejado en el artículo anterior según las tablas salariales anexas se incrementará un 1%.

– Para el año 2012 dicho incremento será del 1% respecto de las tablas de 2011.



– Para el año 2013 el salario base se incrementará en un 2% respecto de las tablas de 2012.

– Para el año 2014 dicho incremento será del 2% respecto de las tablas de 2013.

El incremento final para cada uno de los años indicados será igual al índice de precios al consumo publicado por el INE para cada año más un 10% sobre el I.P.C. publicado. La revisión, en caso de producirse, se aplicará con efectos retroactivos desde el mes de enero de cada uno de los años indicados. Las revisiones salariales se efectuarán siempre y cuando los incrementos finales pactados sean superiores a los incrementos provisionales para cada uno de los años indicados, y se abonarán en un importe único durante el primer trimestre de cada año.

Artículo 10.º – *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en verano y Navidad, en la cuantía de una mensualidad de salario base fijado en las tablas salariales. La paga de verano se abonará antes del 30 de junio.

Artículo 11.º – *Beneficios.*

Todo el personal afectado por este convenio percibirá por el concepto de beneficios un equivalente a una mensualidad de salario base.

Artículo 12.º – *Plus actualizable.*

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio tuvieran una antigüedad en la empresa igual o superior a treinta años, percibirán un plus actualizable pagadero en doce pagas al año por la siguiente cuantía:

Oficiales de 1.ª: 48 euros mensuales.

Oficiales de 2.ª: 45 euros mensuales.

Oficial Administración: 50 euros mensuales.

Encargado de Sección: 51 euros mensuales.

El citado plus, tendrá una cuantía fija, aplicándosele la revisión salarial prevista en el artículo 9.º. No será compensable ni absorbible.

Artículo 13.º – *Plus de nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno a los efectos del devengo de este plus, el realizado durante el periodo entre las 23 y las 7 horas de la mañana.

El importe del plus será de 16,75 euros por jornada de 8 horas íntegramente realizada en horario nocturno, para todas las categorías, o la parte proporcional que corresponda si la prestación de servicios en horario nocturno fuera inferior a 8 horas.

El importe de este plus será revisado de idéntica forma que el salario base.

No se percibirá dicho plus en aquellos puestos de trabajo que sean nocturnos por su propia naturaleza.



Artículo 14.º – *Horas extraordinarias.*

En los casos excepcionales en los que se precise la realización de horas extraordinarias se fija su retribución en 11,91 euros la hora extraordinaria en días de trabajo de lunes a viernes, y de 14,07 euros la hora extraordinaria para sábado y domingo.

El importe de la hora extraordinaria será revisado de idéntica forma que el salario base.

Artículo 15.º – *Resto de complementos salariales abonados hasta el presente Convenio.*

Todos los complementos que se venían percibiendo hasta enero de 2010, incluida la antigüedad, son absorbidos y compensados con el salario base establecido en las tablas salariales anexas, desapareciendo por tanto tales conceptos de la retribución a percibir, con la única excepción de aquellos complementos que figuren en el texto de este Convenio.

CAPÍTULO III. – CONDICIONES LABORALES.

Artículo 16.º – *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo en cómputo anual será:

Año 2010: 1.792 horas efectivamente trabajadas.

Año 2011: 1.792 horas efectivamente trabajadas.

Año 2012: 1.792 horas efectivamente trabajadas.

Año 2013: 1.784 horas efectivamente trabajadas.

Año 2014: 1.784 horas efectivamente trabajadas.

Estas horas serán distribuidas según los calendarios y horarios que se elaboren y publiquen reglamentariamente.

Estas horas son de trabajo efectivo, por ello, el calendario laboral contendrá un día más de trabajo que el que correspondería a la jornada de cada ejercicio, para que el trabajador elija el día de asuntos propios reflejado en el artículo 23.f) de este Convenio y de esta forma trabaje efectivamente las horas reseñadas en este artículo.

La jornada laboral será de ocho horas diarias de trabajo efectivo, de lunes a viernes.

Se concederá a las jornadas continuadas un periodo de descanso de 15 minutos. Este tiempo será considerado de trabajo efectivo.

Artículo 17.º – *Vacaciones.*

Todos los trabajadores que, como mínimo tengan una antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar treinta días naturales de vacaciones retribuidas con todos los conceptos salariales. El día siguiente a la fiesta local (día de San Pedro) será obligatoriamente de vacaciones, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la negociación anual del calendario laboral.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según la legislación vigente.



Artículo 18.º – *Contratos eventuales.*

A tenor de lo dispuesto en el artículo 30 del Real Decreto 2720/98, las partes convienen que la duración máxima de estos contratos por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se fija en 9 meses dentro de un periodo de 12.

A su finalización la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador una indemnización de un día de salario por mes trabajado.

Artículo 19.º – *Accidentes de trabajo.*

La empresa complementará hasta el 100% las prestaciones de la Seguridad Social en el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las pagas extras se abonarán íntegras en el momento del pago, aunque el trabajador haya estado en situación de I.T. en el periodo de generación de las mismas.

Artículo 20.º – *Incapacidad temporal por enfermedad común.*

En el caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 50% del salario base en los tres primeros días de la baja, siempre que se trate de la primera situación de I.T. del año.

Asimismo, desde el día 181 hasta el día 365 se complementará hasta el 100% del salario base, siempre y cuando la baja sea ininterrumpida y derive de una sola causa. Por tanto no se tendrán en cuenta, para este complemento, periodos de I.T. intermitentes que sumen en total dichos días de baja, ni periodos de baja que deriven de causas distintas.

Las pagas extras se abonarán íntegras en el momento del pago, aunque el trabajador haya estado en situación de I.T. en el periodo de generación de las mismas.

Artículo 21.º – *Ropa de trabajo.*

La empresa se compromete a entregar dos prendas de trabajo y dos pares de zapatos de seguridad anuales previa devolución de los trabajadores de las prendas usadas.

Artículo 22.º – *Maternidad y lactancia.*

Las ausencias al trabajo por lactancia, reconocidas en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser sustituidas por un permiso retribuido con el salario correspondiente de 14 días naturales a disfrutar, en un solo periodo, a continuación de las 16 o 18 semanas de baja por maternidad.

Si la trabajadora optase por este permiso, deberá comunicarlo a la empresa antes de la finalización del periodo de baja por maternidad.

El inicio del disfrute comenzará necesariamente en lunes, abarcando dos semanas consecutivas.

Artículo 23.º – *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:



a) Quince días en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cuatro días. Se establece la posibilidad de coger el permiso retribuido en caso de enfermedad grave de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, mientras dure la causa que motiva la petición del permiso.

Para el supuesto de fallecimiento de familiar de primer grado el permiso retribuido será de tres días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

f) Un día de asuntos propios, cuyo disfrute deberá ser preavisado con una antelación mínima de tres días, pudiendo ser denegado el disfrute por parte de la empresa en el día solicitado si concurrieran causas organizativas o productivas. En el caso de que más de un trabajador de una sección desee disfrutar este permiso el mismo día, tendrá preferencia quien haya solicitado por escrito su disfrute con anterioridad ante el Jefe de su Sección.

A efectos de licencias retribuidas, las parejas de hecho registradas como tales, tendrán la misma consideración que los matrimonios oficialmente reconocidos.

Artículo 24.º – *Cese del trabajador.*

El trabajador que cese voluntariamente en la empresa deberá preavisar dicha extinción con una antelación mínimo de quince días naturales.

El incumplimiento de tal preaviso dará lugar a una indemnización resarcitoria a favor de la empresa equivalente al salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO IV. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 25.º – *Régimen disciplinario.*

El régimen sancionador aplicable será el recogido en el Capítulo IV del Laudo Arbitral de fecha 29 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Re en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la ordenanza de trabajo para las industrias de alimentación de 8 de julio de 1975 y por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en las industrias de alimentación, publicado por resolución de 9 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo.

Dicho régimen sancionador se da por reproducido íntegramente y será de aplicación durante todo la vigencia del presente Convenio Colectivo.



CAPÍTULO V. – DERECHOS SINDICALES.

Artículo 26.º – *Comités de empresa y delegados de personal.*

Estos organismos tendrán reconocidos los derechos y funciones previstos en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI. – DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 27.º – *Jubilación.*

1. El trabajador que se jubile con 65 años o más años de edad, con una antigüedad en la empresa superior a 20 años, tendrá derecho a dos meses y medio de vacaciones.

Dicho periodo se disfrutará con carácter ininterrumpido y en los días inmediatamente anteriores al cese en la prestación de servicios.

Por cada periodo de cinco años adicionales de prestación de servicios, se incrementará el periodo vacacional en una quincena.

2. Igual derecho corresponderá a quien cause baja voluntaria por jubilación anticipada y total con edad inferior a los 65 años y superior a 60 años y con una antigüedad en la empresa superior a 20 años, incrementándose cada año en una quincena adicional el periodo vacacional precedente, con el límite de siete quincenas en total.

3. Lo establecido en los apartados 1 y 2 no procederá en los supuestos de cese por despido.

Artículo 28.º – *Promoción.*

Los trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal ostentarán la categoría de oficial de cuarta, que promocionarán automáticamente a oficial de tercera cuando pasen a ser contratados por la empresa, independientemente del tipo de contrato.

A los diez años de permanencia en la categoría los Oficiales de tercera ascenderán a Oficiales de segunda de manera inmediata. No obstante lo anterior, cualquier trabajador podrá promocionar por méritos propios a categorías superiores antes de los plazos establecidos.

Artículo 29.º – *Igualdad de trato.*

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.



Artículo 30.º – *Disposición final.*

A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en este Convenio, se estará o lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Igualdad, acuerdo Marco y demás legislación vigente.

* * *

ANEXO I. – TABLAS SALARIALES AÑO 2010

<i>Grupo profesional</i>	<i>Categorías</i>	<i>Día</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>	<i>Asimilación categorías antiguo Convenio</i>
	DIRECTOR DE FÁBRICA				
C	Director de fábrica		1.666,67	25.000,00	Nueva creación
	EMPLEADOS DE DEPARTAMENTO DE CALIDAD				
C	Director de Calidad		1.666,67	25.000,00	Nueva creación
B	Técnico de Laboratorio		1.333,66	20.004,90	Nueva creación
	EMPLEADO DE ADMINISTRACIÓN				
C	Jefe de Administración		1.545,86	23.187,90	Jefe de Administración
A	Oficial de Administración		1.333,66	20.004,90	Oficial de Administración
	EMPLEADOS DE FÁBRICA				
B	Encargado de Turno		1.434,83	21.522,45	Nueva creación
B	Encargado de Sección		1.361,69	20.425,35	Encargado de Sección
A	Oficial de primera	42,48		19.328,40	Mécanico Chófer 1.ª Oficial 1.ª Producción Oficial 1.ª Envasado
A	Oficial de segunda	40,22		18.300,10	Oficial 2.ª Producción Oficial 2.ª Envasado
A	Oficial de tercera	32,94		14.987,70	Nueva creación
A	Oficial de cuarta	28,19		12.830,00	Nueva creación

* Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tuvieran la categoría de Oficial de segunda de fabricación, los cuales en virtud del presente Convenio han sido asimilados a la categoría de Oficial de segunda, percibirán, mientras permanezcan en dicha categoría profesional de Oficial de segunda, un plus de compensación no actualizable pagadero en 12 pagas al año por la cuantía de 20,86 euros al mes.

El citado plus, tendrá una cuantía fija, no aplicándosele la revisión salarial alguna.

Burgos, a 29 de diciembre de 2010.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta