



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE CORDOBA Y SU PROVINCIA PARA EL AÑO 2006/2009

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras de Córdoba y su provincia cuya actividad primaria o secundaria, sea la elaboración, fabricación, cocción o venta de productos de panadería. Asimismo será de aplicación a todas las actividades del gremio definidas en el artículo 7. de la vigente Reglamentación Técnico-Sanitaria para la Fabricación, Circulación y Comercio de Pan y Panes Especiales.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1. de enero de 2006 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2009, sea cual sea su día de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Se prorrogará por la tática si no se denuncia por alguna de las partes con un mes de antelación al menos a la fecha de su vencimiento.

Las partes efectuarán la denuncia a través de sus órganos representativos, bien sean los mismos que suscriben el presente Convenio o aquellos otros que durante la vigencia del mismo se elijan por los trabajadores y trabajadoras o empresarios y empresarias. No obstante las partes acuerdan que una vez denunciado en tiempo y forma y hasta tanto no se haya pactado un nuevo acuerdo que afecte al Sector quedan vinculados al contenido del presente Convenio.

Artículo 3. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio serán absorbibles y compensables homogéneamente por las de igual naturaleza y que vinieran percibiéndose con anterioridad a este Convenio por los trabajadores y trabajadoras afectadas por el mismo.

Artículo 4. Validez.

Constituye un conjunto único las condiciones de este Convenio y en caso de producirse los supuestos del número cinco del Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que resuelva en cada caso la Autoridad Laboral.

Artículo 5. Condiciones mínimas.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio, se consideran mínimas y en consecuencia cualquier mejora establecida o que se establezcan ya





sean por disposición legal o decisión voluntaria, contrato individual o Convenio Colectivo de ámbito superior, prevalecerá sobre las aquí establecidas.

Artículo 6. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto por este Convenio, regirá la normativa legal y específica de la actividad.

Artículo 7. Jornada de trabajo.

Sin perjuicio del compromiso de las partes de asumir las modificaciones más beneficiosas que pudieran producirse por acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y las Organizaciones Empresariales, la jornada de trabajo para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 será de 39 horas semanales, sin rebasar el cómputo anual de 1.768 horas de trabajo efectivo.

Por acuerdo entre las empresas y sus trabajadores y trabajadoras se podrá pactar la distribución semanal de la jornada diaria, respetando en todo caso, el endoble de la jornada de viernes a sábado, así como la de los días 24 y 31 de diciembre y Viernes Santo, y los máximos legales establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la entrada en vigor del presente Convenio, ambas partes acuerdan prohibir expresamente la venta de pan y el trabajo en Domingo, en todos los establecimientos que se dediquen, directa o indirectamente, a la fabricación, elaboración, cocción o venta de pan en todo el territorio local y provincial. El incumplimiento de dicha norma, que salvo disposición legal en contrario, se considerará a todos los efectos como derecho necesario, dará lugar a la intervención de la autoridad competente sobre la materia con base en el incumplimiento de esta normativa que desarrolla la actividad del Sector en Domingo.

Con independencia de lo desarrollado anteriormente como norma general sobre jornada y horarios, las empresas y los representantes y las representantes de los trabajadores y trabajadoras y en defecto de éstos los propios interesados e interesadas, podrán pactar como norma transitoria o excepcional que algunos trabajadores y trabajadoras realicen actividad los Domingos. Dicha actividad será realizada por el trabajador y trabajadora de forma voluntaria, siendo ésta de un máximo de 5 horas y un mínimo de 3 horas.

La retribución de éste tendrá un valor único de 54,211 euros.

Anualmente las empresas elaborarán un calendario laboral, que debe ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo según el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.





Artículo 8. Horario de trabajo.

A) En los casos que previo acuerdo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras, y por necesidad del mejor servicio a los consumidores y consumidoras, la jornada comenzase antes de las 4 de la mañana, dicho comienzo anticipado se abonará con la cantidad de 6,835 euros.

B) El incumplimiento por cualquiera de las partes del pacto a que se refiere el párrafo anterior, será considerado como incurso en el Capítulo III, Sección IV, artículos 52 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Una vez establecido el pacto, las empresas de conformidad con las necesidades de las mismas y previo acuerdo con los Delegados y Delegadas de Personal, establecerán el sistema rotatorio y el calendario que permita efectuar, en condiciones de proporcionalidad al personal implicado en este comienzo anticipado.

D) En todo caso, dicho comienzo anticipado, en la cuantía establecida en el párrafo A), se abonará por día realmente trabajado.

Artículo 9. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

A) Para todo el personal: Salario Base del Convenio, complementos de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, pagos en especie, complementos personales, si los hubiera.

B) Personal de taller u obrador de las panaderías mecanizadas y semi mecanizadas: Complementos de mecanización y complemento de comienzo anticipado, si procede.

C) Personal de taller u obrador de las panaderías a rendimiento por productor: Plus de exceso sobre rendimiento fijo, si procediera, incentivos por piezas menores, si procediese, complementos de comienzo anticipado, si procede.

Artículo 10. Salario convenio.

El salario base del personal afectado por el presente Convenio será para 2006 el que se especifica en la Tabla Salarial anexa, según corresponda para los diferentes tipos de empresas y sus funciones y categorías profesionales. Si al 31/12/06 el IPC publicado por el INE excede del IPC previsto para 2006, se hará una revisión en el exceso, abonando las diferencias que pudieran resultar con efectos retroactivos desde el 1/1/06, y servirá como base de cálculo para el incremento correspondiente al año siguiente.





Para el año 2007 se establece un incremento salarial en todos los conceptos retributivos del IPC previsto por el Gobierno más un 1%.

Si al 31/12/07 el IPC publicado por el INE excede del IPC previsto para ese año, se hará una revisión en el exceso, abonando las diferencias que pudieran resultar con efectos retroactivos desde el 1/1/07, y servirá como base de cálculo para el incremento correspondiente al año siguiente.

Para el año 2008 se establece un incremento salarial en todos los conceptos retributivos del IPC previsto por el Gobierno más un 1,20 %.

Si al 31/12/08 el IPC publicado por el INE excede del IPC previsto para ese año, se hará una revisión en el exceso, abonando las diferencias que pudieran resultar con efectos retroactivos desde el 1/1/08, y servirá como base de cálculo para el incremento correspondiente al año siguiente.

Para el año 2009 se establece un incremento salarial en todos los conceptos retributivos del IPC previsto por el Gobierno más un 1,25 %.

Si al 31/12/09 el IPC publicado por el INE excede del IPC previsto para ese año, se hará una revisión en el exceso, abonando las diferencias que pudieran resultar con efectos retroactivos desde el 1/1/09, y servirá como base de cálculo para el incremento correspondiente al año siguiente.

Artículo 11. Complemento de antigüedad.

Este concepto retributivo será, en el porcentaje correspondiente a cada antigüedad, el que se especifica en la tabla salarial anexa.

Los trabajadores y trabajadoras que a 1 de enero de 2000 no hubieran generado antigüedad, generarán ésta hasta un máximo del 20% del salario base correspondiente, computándose la misma a razón del 1% anual.

Los trabajadores y trabajadoras actualmente fijos que a 1 de enero de 2000 no tuvieran reconocido como mínimo un bienio, podrán alcanzar hasta un máximo del 40% de su salario base correspondiente (es decir, 4 quinquenios). Llegado este porcentaje quedará el concepto congelado, pasando a ser un incentivo de carácter personal denominado «antigüedad consolidada».

Los trabajadores y trabajadoras que a 1 de enero de 2000 estuvieran percibiendo en concepto de antigüedad 4 ó 5 quinquenios, se les respetará el tramo en trance de adquisición, llegando a percibir el 50 ó 60% respectivamente de su salario base correspondiente. Una vez alcanzado el tramo en cuestión, la cantidad económica que se perciba será trasladada a un concepto personal denominado «antigüedad consolidada».



El incentivo personal de antigüedad consolidada se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se negocie para el Convenio y será cotizable a todos los efectos.

El mencionado concepto no será ni absorbible ni compensable por ningún otro.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

El personal integrado en el presente Convenio percibirá por este concepto, tres pagas extraordinarias anuales, en la cuantía de 30 días de su salario base más antigüedad, correspondiente

a, San Honorato, Verano y Navidad, y serán prorrateadas mensualmente en su caso, según el tiempo de permanencia en la empresa.

Las referidas pagas, se abonarán los días 15 de abril, agosto y diciembre respectivamente.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, y previo acuerdo escrito entre las partes, el importe correspondiente a la paga de San Honorato podrá prorratearse en doce fracciones mensuales correspondientes a los doce meses naturales del año, abonándose conjuntamente con los salarios del mismo.

Artículo 13. Pago en especie.

Todo el personal integrado en el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, tendrá derecho al pago en especie de un kilo de pan durante los 365 días del año, incluidas las vacaciones y las situaciones de IT. En aquellas empresas donde no se fabrique pan, dicho pago en especie lo harán en efectivo a precio de fábrica.

Durante el mes de vacaciones y/ o durante una IT, el trabajador y trabajadora recogerá el kilo de pan en el despacho titular de la empresa más próximo al domicilio del trabajador y trabajadora.

Artículo 14. Complemento de mecanización y semimecanización.

Al no influir en el rendimiento (Kg./ persona/ hora), el personal de Taller u Obrador de las industrias mecanizadas y semi-mecanizadas, sino que dicho rendimiento va en función del grado de modernización de los equipos o maquinarias que intervienen en el proceso productivo, el citado personal recibirá por este concepto la cantidad que para cada categoría profesional se especifica en la tabla salarial anexa, incluidas las vacaciones y las pagas extraordinarias.

Por igual motivo se sustituye el incentivo de fabricación de piezas menores que señala el artículo 24 de la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Industrias





de Panadería, por un plus para este personal de Taller u Obrador de las industrias mecanizadas y semimecanizadas que se fija para el año 2006 en la cuantía de 40,81 euros. Dicho plus se abonará igualmente en las vacaciones y en las pagas extraordinarias.

El plus para el personal de Taller u Obrador de las industrias mecanizadas y semimecanizadas para el año 2007 se fija en la cuantía de 42,31 euros.

El plus para el personal de Taller u Obrador de las industrias mecanizadas y semimecanizadas para el año 2008 se fija en la cuantía de 44,00 euros.

El plus para el personal de Taller u Obrador de las industrias mecanizadas y semimecanizadas para el año 2009 se fija en la cuantía de 45,00 euros.

Estas cantidades reflejadas, serán ajustadas conforme a las desviaciones del IPC real sobre el IPC previsto, cada uno de los años de +vigencia del convenio.

Artículo 15. Plus de exceso sobre rendimiento fijo.

El personal de Taller u Obrador de las empresas a rendimiento fijo por productor percibirá el exceso sobre los totales fijados en el articulado del presente Convenio de conformidad con la siguiente fórmula:

Salario Base por 7 días más 30% de antigüedad partido por 612,3 kg de harinas semanales, igual a precio de kilo de exceso.

Artículo 16. Incentivos por piezas menores.

El personal de Taller u Obrador de las panaderías a rendimiento fijo por trabajador y trabajadora percibirá globalmente por este concepto la cantidad de 0,003238 euros por pieza de 200 gramos o inferiores, hasta el total de 20 kg de harina diarios por productor.

El exceso sobre los 20 kg de harina por productor se retribuirá con la misma cantidad, pero abonándola individualmente a cada trabajador y trabajadora.

Artículo 17. Conceptos compensatorios.

A) Para suplir los gastos ocasionados por el transporte que hay que recorrer para acudir al trabajo, todo trabajador con independencia de su categoría profesional percibirá con carácter extrasalarial la cantidad de 3,742 euros. Dicha compensación extrasalarial se percibirá por día realmente trabajado.

B) En aquellas empresas de más de 10 trabajadores y trabajadoras de plantilla, el Maestro Encargado o Encargada responsable de la realización y de la dirección del proceso productivo, percibirá un complemento de 2,433 euros por día realmente trabajado.



En las empresas de menos de 10 trabajadores y trabajadoras la función del Maestro y el correspondiente complemento se pactará de común acuerdo entre las partes interesadas.

C) En las empresas que sea costumbre o tradición hacer la levadura o refrescar la masa antes del comienzo de la jornada laboral, el tiempo requerido para ello será considerado indistintamente, como deducible de la jornada ordinaria del trabajo, como horas extraordinarias o abonable a tanto alzado, según acuerdo entre la empresa y el trabajador y la trabajadora que realice dicho menester.

D) Los transportadores y transportadoras de pan a despachos de las empresas mecanizadas y semimecanizadas percibirán en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 76,254 euros mensuales.

Artículo 18. Complemento salarial para el personal administrativo.

Se establece un plus para el personal administrativo consistente en 2,115 euros por día realmente trabajado.

Artículo 19. Complemento salarial para repartidores y repartidoras de pan a despacho.

Se establece un plus para los repartidores y repartidoras de pan a despacho consistente en 2,115 euros por día realmente trabajado.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Atendidas las circunstancias existentes, las partes manifiestan su compromiso y voluntad de no realizar horas extraordinarias con carácter habitual.

En el supuesto de que, por razón de las categorías profesionales, hayan de realizarse algunas horas extraordinarias, así como en el caso de las estructurales y por pacto entre empresas y trabajadores y trabajadoras, dichas horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que se expresa en el Anexo correspondiente o se compensarán con tiempo de descanso equivalente a 1,75 horas de descanso por hora trabajada, dicha compensación será a día completo, de manera que los días de descanso compensatorio que se puedan producir por este concepto se abonarán como si de días trabajados se tratara a todos sus efectos.

La determinación de las fechas de los descansos compensatorios se hará de mutuo acuerdo entre las partes.

Se establece un máximo de 50 horas extraordinarias estructurales entendiéndose por tales las necesidades por períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno derivados de la naturaleza del trabajo de que se





trate o mantenimiento.

Artículo 21. Vacaciones.

El período anual de vacaciones será de 25 días laborables o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el tiempo necesario para disfrute pleno de este derecho. En ningún caso la duración de las vacaciones será inferior a 30 días naturales.

Durante el período de vacaciones se abonarán los salarios totales percibidos por el trabajador y trabajadora. Los complementos salariales de cantidad y calidad de trabajo se calcularán según el promedio de los tres meses efectivamente trabajados anteriores a la fecha del disfrute de las vacaciones.

La suplencia de los trabajadores y trabajadoras en vacaciones, y si ello es posible, se llevará a efecto con el personal inscrito como desempleado.

De no haber posibilidad de ello, el trabajo será realizado por el resto de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla y los salarios y pluses que le corresponderían al sustituto serán distribuidos a partes iguales entre los demás trabajadores y trabajadoras.

El calendario anual de vacaciones para todo el personal de la plantilla se efectuará de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o en su defecto los propios trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras conocerán las fechas que les correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 22. Permisos retribuidos y excedencias.

El trabajador y trabajadora, avisando con la antelación posible, tendrá derecho a permiso retribuido, en los siguientes supuestos:

A) 15 días naturales en el caso de matrimonio.

B) 3 días en los casos de nacimiento de hijo/ hija, adopción o acogimiento de menores (según lo dispuesto en la Ley 39/99 de medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral) o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador y trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días, en los casos de hospitalización (padres/madres, abuelos/abuelas, hijos/hijas y nietos/nietas propios o del cónyuge).

C) 2 días por traslado del domicilio habitual.

D) 2 días anuales por asuntos propios.





E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, político y sindical, posteriormente justificado.

F) Por el tiempo necesario para exámenes, incluido el que debe darse para la obtención del carnet de conducir.

G) En los demás casos que contemplen la legislación laboral.

Excedencia especial por maternidad.- Al finalizar la baja maternal, la trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, por adopción o acogimiento (ya sea permanente o preadoptivo). El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho de futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso darán fin a la anterior. Según lo establecido en este artículo la situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación a cuya participación será convocado por el empresario. Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en el caso de que los dos trabajen.

Excedencia por cuidado de familiar.- También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año el personal para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. Dicho período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a cursos de formación a cuya participación deberá ser convocado por el empresario especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 23. Clasificación industrial de la empresa.

A efectos de este Convenio, las Panaderías se clasifican en mecanizadas, semimecanizadas y de rendimiento.

1. Mecanizadas: Se consideran panaderías totalmente mecanizadas aquellas en que los diversos procesos de producción desde el amasado hasta la salida del pan de los hornos automáticos se verifican por medio de máquinas.

2. Semimecanizadas: Son las que reúnen conjuntamente y como mínimo los siguientes requisitos:

A) Amasadora mecánica de sistemas modernos, al ser posible instalada en lugar posterior, para que su función de verter la masa se realice con facilidad.

Las instaladas en naves bajas, han de estar lo más próximas posibles a las divisoras automáticas.





B) Divisora-pesadora automática, torneadora-formadora, y aquellos otros elementos, con cintas de reposo y de conducción de las piezas de unas a otras máquinas.

C) Horno de cintas o bandejas o termocard, o bien, hornos de sistemas fijos modernizados como mínimo por alimentación de fuego indirecto.

D) Instalación de agua fría y caliente en las cintas amasadoras.

E) Armarios de reposo o fermentación portátiles y de fácil manejo.

F) Cernedora de harinas.

3. A Rendimiento: Son las que no están contempladas en algunas de las situaciones anteriores.

Artículo 24. Producción mínima.

La producción normal del personal de Taller u Obrador de las empresas a rendimiento será: de 612,3 kg de harina semanales por trabajador y trabajadora, distribuidos de conformidad con lo dispuesto en el Art. 7., con un máximo de 15,7 kg por hora y hasta un máximo de 27.851,8 kg anuales.

Artículo 25. Derechos y garantías de los cargos de representación.

Los y las miembros de los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán las competencias, derechos y garantías establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Independientemente y a modo de resumen se establecen los siguientes derechos y garantías, sin menoscabo de todos aquellos que recoja la legislación anteriormente citada:

A) Derechos de Asambleas: Los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal podrán solicitar Asamblea en los centros de trabajo fuera de la jornada laboral salvo que por expreso acuerdo con la empresa se decida hacerlo dentro de la misma, previa comunicación a los responsables de la empresa.

La presidencia de los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, comunicará previamente a la Dirección de la empresa, los nombres de las personas no pertenecientes a ella que vayan a asistir a la Asamblea.

En todo lo relativo a Asambleas de los Trabajadores y Trabajadoras, se estará a lo que establecen los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Tablón de Anuncios: Las empresas pondrán un tablón de anuncios en el centro



de trabajo, en un lugar visible, a disposición de los representantes y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, cuya finalidad será la información de carácter sindical y profesional.

Toda información que se efectúe por este medio deberá ser puesta simultáneamente, en conocimiento de la empresa y estar identificada como perteneciente al Comité de Empresa o Delegado y Delegada de Personal. El mismo procedimiento será utilizado por las empresas.

C) Garantías Sindicales: Los derechos sindicales de los trabajadores y trabajadoras, así como las garantías de sus representantes, se ajustarán en cada momento a la normativa legal vigente sobre estas materias.

En situaciones excepcionales que requieran un tiempo superior al concedido por la Ley, la empresa concederá al Presidente/ Presidenta o Secretario/Secretaria del Comité, un incremento de hasta el 50 por 100 del tiempo mensual que le corresponda, siempre que sea para tareas laborales, relativas a los trabajadores y trabajadoras de su empresa y previamente justificadas. Este permiso solamente podrá concederse dos veces dentro de cada año natural.

Aparte del supuesto contemplado en el párrafo anterior, las horas sindicales no serán acumulables, salvo acuerdo con la empresa. En caso de no llegar a un acuerdo entre ambas partes, entenderá de ello la Comisión Paritaria del Convenio.

No podrán ser despedidos/despelidas ni sancionados/sancionadas durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese salvo que éste se produzca por dimisión o revocación, cuando el despido o sanción se fundamente en la actuación del trabajador y trabajadora en el ejercicio formal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas de las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado e interesada el Comité de Empresa o restantes Delegados y Delegadas de Personal, así como, el Delegado y Delegada Sindical de la central a que pertenezca, si lo hubiera.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

D) Excedencias para cargos Sindicales: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador y trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario/Secretaria del Sindicato respectivo, y Nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del



mismo.

Artículo 26. Cuota sindical.

Los trabajadores y trabajadoras a quienes afecta el presente Convenio y que así lo deseen, previo comunicado a su empresa, gestionarán la documentación de autorización ante ésta, al objeto de que se les descuenten las cuotas correspondientes a la Central Sindical a que estén afiliados y afiliadas, en el mencionado documento figurará la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador y trabajadora, su número de Documento Nacional de Identidad, el importe a descontar y el número de cuenta corriente en el que debe ser ingresada la cantidad.

Por su parte la empresa enviará a los Sindicatos el recibo de haber ingresado las mencionadas cuotas sindicales.

Artículo 27. Ropa de trabajo.

Las empresas dotarán a sus trabajadores y trabajadoras de cuatro equipos completos por año, cuya composición se establecerá en niveles inferiores de negociación, dos de verano y dos de invierno.

No obstante y para los supuestos en que las empresas en cuestión no hagan entrega por cualquier causa en el transcurso del año, de los equipos de trabajo señalados en el párrafo anterior, abonarán a los trabajadores y trabajadoras el importe de los mismos, que en ningún caso podrá ser inferior a 25,00 euros.

Las empresas, cuando tengan conocimiento por parte de las trabajadoras o de los/ las representantes de los trabajadores/ as, del estado de embarazo de una trabajadora tratarán de proveerla de ropa especial y apropiada a su estado, cuando sea necesario.

La empresa hará entrega de un juego de calzado de seguridad a los trabajadores y trabajadoras, cuando se encuentre recogida la utilización de este equipo en los planes de prevención de la misma.

Artículo 28. Vacantes.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas afectadas proveerán a los ascensos y vacantes que se produzcan entre sus diferentes categorías y puestos de trabajo, con los trabajadores y trabajadoras de su propia plantilla. A igualdad de actitud demostrada, ocupará dicha categoría o vacante el empleado de más antigüedad de la empresa.

Caso de no existir personal debidamente capacitado en las plantillas, la Dirección podrá cubrir las indicadas plazas con empleados de nuevo ingreso.





Artículo 29. Revisión médica.

Todo trabajador y trabajadora afectada por el presente Convenio, será sometido y sometida a las revisiones médicas que establece la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativas de aplicación en esta materia.

Artículo 30. Prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales en las empresas, instarán a trabajadores y trabajadoras, y empresarios y empresarias al más estricto y riguroso cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de todos los reglamentos en vigor referentes a esta materia.

Asimismo se velará por la aplicación y cumplimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras de las disposiciones a ellos referentes, del Código Alimentario y Reglamento de Manipuladores de Alimentos.

Las empresas deberán de dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como los servicios legalmente previstos para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos por la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio de la eliminación de riesgos en su origen y la participación de los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo.

Los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras y los empresarios y empresarias participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo señalado en el marco de la empresa.

Las empresas y trabajadores y trabajadoras se comprometen en promocionar un ambiente adecuado en el trabajo libre de comportamientos indeseados con connotación o carácter sexual. Así en la realización de los planes de prevención se tendrá en cuenta, para la incorporación, en su caso, de medidas preventivas frente al acoso sexual y/ o moral.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo, si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto, ampliándose este derecho al periodo de lactancia.



Cuando resulte necesario para la salud de la trabajadora embarazada y/o el feto, ésta no realizará el turno de noche, en su caso.

La planificación y organización de las acciones preventivas deberán formar parte de la organización del trabajo de forma integrada en todos los niveles de gestión de las empresas.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas normas al respecto se establezcan.

Artículo 31. Derecho de información.

Los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes, tendrán derecho a conocer la información de las materias empleadas, la tecnología y de los demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos a la salud física y mental derivada del trabajo.

También tendrán derecho a ser informados e informadas sobre el cumplimiento de la legislación vigente en materia higiénico-sanitaria.

Asimismo y en las condiciones que establece el artículo 65, los Delegados y Delegadas de Personal y los y las miembros de los Comités de Empresas, tendrán las competencias que expresamente les reconocen los artículos 62 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Prestaciones complementarias IT.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a cobrar el 100% de su base reguladora en los siguientes supuestos:

- a) En caso de hospitalización desde el primer día.
- b) En caso de IT por accidente laboral desde el primer día.
- c) En caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral desde el día 13 hasta el 90.
- d) Desde el primer día hasta el 12 en los supuestos de IT por enfermedad común o accidente no laboral el 85%.
- e) Desde el 90 en adelante los trabajadores y trabajadoras cobrarán el 85%.

Artículo 33. Contratación del seguro.

Las empresas mantendrán una póliza de seguro, que garantice a los trabajadores y trabajadoras del sector y cubra los siguientes riesgos:





En caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo incapacidad permanente total o gran invalidez, derivados de accidente laboral, incluidos los ocurridos «in itinere», que garantice la percepción de 13.594,78euros.

Serán beneficiarias de esta póliza en caso de fallecimiento, las personas señaladas como tales en la Ley General de la Seguridad Social.

Estas cantidades percibidas por los beneficiarios de la póliza y sin mengua del carácter definitivo de su percepción, serán siempre consideradas «a cuenta» de cualquier otra indemnización que la empresa se viese obligada con los citados beneficiarios por disposición judicial que se dictare como consecuencia del accidente, salvo en los casos de recargo de prestaciones por faltas de medidas de seguridad en el trabajo.

Artículo 34. Liquidaciones.

En los casos de extinción de las relaciones laborales, las empresas entregarán a los trabajadores y trabajadoras por lo menos, dos días antes del pago, copia de la liquidación total en la que se especificarán todos los conceptos, para que éstos puedan examinarlas y ser aclaradas y rectificadas las posibles diferencias antes del momento del pago.

Artículo 35. Conservación del equipo mecánico.

Todo trabajador y trabajadora responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá la obligación durante la jornada laboral y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación y de las operaciones elementales de mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir las responsabilidades disciplinarias correspondientes en caso contrario.

En los casos que bien por exceso de plantilla o bien por lo reducido de la producción se terminase antes de la jornada normal, todo el personal está obligado a utilizar el tiempo sobrante en el cuidado y limpieza de los utensilios propios de la industria en la que no sea necesario personal especializado.

Artículo 36. Afiliación a la Seguridad Social.

Todas las empresas están obligadas a entregar al trabajador y trabajadora fotocopia del justificante de Alta en la Seguridad Social en un plazo de seis días a partir de la entrada al trabajo en la misma.

Artículo 37. Racionalización.

De conformidad con lo establecido en los artículos, 22, 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas se reservan las facultades de organización del trabajo en las mismas, en orden a conseguir una racional utilización de los



recursos económicos y humanos, pudiendo disponer a tal efecto, siempre dentro de la legalidad vigente, la movilidad y redistribución de todo el personal con arreglo a las necesidades de organización de la producción.

Artículo 38. Productividad en el trabajo.

Las retribuciones en este Convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de una productividad normal y correcta de trabajo.

Para la evaluación de esta productividad, las empresas con conocimiento de sus trabajadores y trabajadoras, podrán establecer sistemas científicos de organización y racionalización del trabajo.

Artículo 39. Absentismo.

En los supuestos de ausencias injustificadas al trabajo, y sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran derivarse de dicha conducta, de conformidad con la legislación vigente, el trabajador y trabajadora culpable de la misma, perderá del importe de sus haberes la cantidad equivalente al salario hora profesional, calculándose con la fórmula que establecía para este concepto el derogado Decreto de 17 de agosto de 1973, multiplicado por el número de horas sin justificar.

Artículo 40. Indemnización por cese voluntario.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que voluntariamente cesen en la empresa, siempre que tengan una antigüedad de, al menos 12 años en la empresa y 60 o más años de edad, se les indemnizará como compensación a los servicios prestados con arreglo a la siguiente escala:

A los 60 años: 13.973,39 euros como mínimo.

A los 61 años: 10.480,04 euros como mínimo.

A los 62 años: 6.986,70 euros como mínimo.

A los 63 años: 5.240,02 euros como mínimo.

A los 64 años: 3.493,35 euros como mínimo.

Asimismo las empresas propiciarán la jubilación anticipada a los 64 años para lo que los trabajadores y trabajadoras deberán acogerse a lo establecido en el RD 1194/1985. En este caso las empresas estarán obligadas a sustituir al trabajador que haya utilizado la citada fórmula.

Artículo 41. Retirada del permiso de conducir.



En los supuestos de que un trabajador o trabajadora necesitare estar en posesión del carnet de conducir para el desempeño de sus funciones habituales en la empresa y éste le sea retirado temporal o definitivamente, por causa no tipificada como delito en el Código Penal, aquélla se compromete a facilitarle un puesto de trabajo apto para el trabajador y trabajadora mientras dure la retirada del mismo.

Artículo 42. Cláusula de descuelgue.

Los compromisos en materia salarial y los porcentajes de incrementos establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente ante la Comisión Paritaria del mismo, situaciones de déficit o pérdidas constantes en los ejercicios contables de los dos años anteriores.

En tales casos la Comisión Paritaria, la empresa y los representantes y las representantes sindicales de ésta si los hubiere, fijarán el aumento de salarios y el período de aplicabilidad de dichas medidas.

Las empresas que hagan valer el derecho que la Ley les otorga para solicitar el descuelgue salarial de este Convenio, deberán someterse a instancias de la Comisión Paritaria, a la aportación de la documentación presentada por las mismas, ante los Organismos Oficiales (Ministerios de Economía y Hacienda o Registro Mercantil).

La Comisión Paritaria y los representantes y las representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán guardar en la mayor reserva la información recibida, observando por consiguiente el máximo sigilo profesional.

En tales supuestos deberá entender que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afectará a los conceptos económicos hallándose la empresa obligada a asumir el resto del contenido del Convenio.

Artículo 43. Contrato eventual.

El Contrato Eventual regulado por el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18.

Cuando estos contratos se suscriban entre empresa y trabajador y trabajadora con la duración máxima establecida de 12 meses, la empresa vendrá obligada a compensar con un día de salario real por mes por cada uno de los meses del quinto al duodécimo de dicho contrato.

Artículo 44. Contratación.

Las empresas del sector se comprometen a tener como máximo un 55% del conjunto de sus trabajadores y trabajadoras mediante la modalidad de contratos





de carácter eventual. Los puestos de trabajo que en aplicación del porcentaje establecido se deban convertir en puestos de trabajo de carácter indefinido, serán estudiados y analizados conjuntamente con los representantes y las representantes de los trabajadores y trabajadoras si los hubiere, considerando para ello especialmente la antigüedad en el puesto de trabajo a cubrir. En caso de que no haya acuerdo entre ambas partes, entenderá de ello la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 45. Fomento de la contratación indefinida.

El contrato de fomento de la contratación indefinida se regirá por lo establecido en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

Artículo 46. Trabajo en días festivos.

En aplicación de las facultades organizativas de la empresa, en el supuesto de que se trabaje en un día festivo, este día se compensará con 1,5 días de descanso, o en su defecto se abonará económicamente. Los días de descanso compensatorios que se puedan producir por este concepto se abonarán como si de días trabajados se tratara a todos sus efectos.

En caso de que se compense por descanso, éste se disfrutará en los siguientes dos meses y por día completo. En caso de no poder disfrutarse en el referido plazo, el trabajador o trabajadora podrá optar bien por que se le abone, o bien por negociar con la empresa una fecha para su disfrute.

Artículo 47. Sistema de resolución de conflictos colectivos laborales de Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecta a los trabajadores/trabajadoras y empresarios/ empresarias incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: Clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos



contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Artículo 48. Categorías profesionales.

Las clasificaciones de personal que se establecen en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

La Comisión Paritaria procederá a analizar el contenido del Acuerdo Marco en materia de derogación de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de Panadería, y estudiará la posibilidad de adaptar las actuales categorías profesionales a las establecidas en éste, en el caso de que existan vacíos normati8248 vos no cubiertos por las actuales categorías recogidas en el Convenio Colectivo.

Con tal fin, la Comisión Paritaria se reunirá tras la firma del presente Convenio, en la segunda quincena del mes de enero de 2007.

Artículo 49. Comisión Paritaria.

A los efectos de control, mediación y cumplimiento del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, compuesta por cinco miembros de la parte empresarial y de cinco de la parte social.

Parte Empresarial: AFEPANCOR, domicilio, Avda. del Gran Capitán, 12-2.ª pl.

Parte Social: UGT, domicilio calle Marbella, s/n. CC.OO., domicilio, Avda. del Gran Capitán, 12-1.ª pl.

Los anteriores estarán siempre dispuestos a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación, asimismo prestarán en el caso de solicitud de cualquiera de las partes la mayor atención en cuanto se especifica.

Al margen de las misiones normalmente atribuidas a la presente Comisión y dada la grave situación de desempleo por la que atraviesa nuestra Provincia y en ánimo de hacer un esfuerzo solidario para su solución, las Centrales Sindicales firmantes y la Asociación Empresarial de este sector, coinciden en la necesidad de atribuir a la Comisión Paritaria y con carácter de tarea prioritaria, la lucha contra el desempleo y ello en base a los siguientes tres objetivos y actuaciones concretas:

1. Mantener el nivel de empleo en el sector.





2. Participar en la toma de decisiones que puedan afectar a la economía local y provincial en lo referente a este sector de actividad.
3. Favorecer la política de creación de empleo a través de las posibles alternativas que se habrán de elaborar al efecto.
4. Intervenir con carácter mediador, en cuantas situaciones se presenten en el sector y que puedan afectar al volumen del empleo del mismo.

Como medida auxiliar, se concluirá un Libro Blanco sobre la prevención de riesgos profesionales del sector y su incidencia en la salud laboral, recogiendo cuantas propuestas, comunes o diferentes, sobre medidas a introducir a través de los Convenios Colectivos y acciones concretas a realizar en temas de formación y prevención de riesgos profesionales.

La Presidencia de la referida Comisión será ocupada trimestralmente por cada una de las partes de manera alternativa.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 15 días una vez se proponga su celebración por cualquiera de las partes o por algún interesado que desee dirigirse a la misma para la resolución de dudas o consultas.

Artículo 50. Resolución unilateral del contrato.

La empresa en aquellos supuestos de Resolución unilateral de contratos de duración superior a un año, habrá de preavisar al trabajador o trabajadora con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del empresario o empresaria de preavisar con la misma antelación, obligará a éstos al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Asimismo, el trabajador y trabajadora con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Disposiciones Finales

Primera.





En el ánimo que comparten las organizaciones implicadas en el presente Convenio, se establece el compromiso de erradicar la práctica del pluriempleo.

La Dirección de las empresas se compromete a que las nuevas contrataciones no supongan la práctica del pluriempleo, con excepción de los contratos a tiempo parcial y siempre que en su totalidad no excedan el máximo legal fijado para dicho tipo de contratos.

Asimismo, dichas contrataciones se efectuarán a través de las Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Segunda.

En el ánimo de potenciar el aprendizaje y desarrollo de la profesión las partes contratantes se estimulan para fomentar en lo posible el aprendizaje mediante los contratos para la Formación y en Prácticas. Fijando al efecto en las tablas salariales las retribuciones correspondientes.

Tercera. Derecho de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las personas trabajadoras, tendrán derecho a todos los beneficios recogidos en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de 1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Especialmente todo lo referente a: Permisos retribuidos; reducción de la jornada por motivos familiares; suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción con acogimiento; excedencia por cuidados familiares; suspensión con reserva del puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo.

Las trabajadoras, por permiso de lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o bien entrar media hora más tarde o salir media hora antes. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

Los trabajadores y trabajadoras con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a determinar y concretar el horario en que prestarán sus servicios a lo largo de la jornada laboral, en cualquiera de los turnos rotatorios que vinieran desempeñando, pero siempre bajo las exigencias del principio de buena fe y salvo que concurriera un grave quebranto para la empresa.



Cuarta. Medidas de fomento de empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el VI Acuerdo de Concertación de Andalucía.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146, de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/ 2005 de 14 de junio (BOJA nº 122, de 24 de junio).

Quinta. Cuota de reserva a trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores y trabajadoras vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores y trabajadoras con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará conforme a lo dispuesto por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que regula las reglas para cuantificar la obligación de reserva

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, por opción voluntaria del empresario y empresaria, debidamente comunicada a la autoridad laboral, aplicando las medidas recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Sexta. Jubilación parcial.

Ambas partes se comprometen a facilitar la jubilación parcial de todos los trabajadores que así lo soliciten, para lo que se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Séptima. Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.

Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.

Desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley 39/ 1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.



Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, publicada en el BOE, el 29 de diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.

Octava. Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo.

El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses



previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Novena. Acoso sexual y acoso moral

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad físico o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género.

Se establecerá en cada empresa un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad tal y como viene establecido en el Código de Conducta Europeo.

Sanción

La Dirección de la Empresa en caso de que el expediente contradictorio confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual como falta muy grave y sancionará a la persona autora del acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T.

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes en las centrales sindicales firmantes del presente convenio para el caso de que deseen emprender acciones legales.

Nota: Cualquier error material o aritmético u omisión que se advierta en el contenido del presente Convenio, podrá ser corregido por la Comisión Paritaria, una vez se tenga conocimiento del mismo.





TABLA DE RETRIBUCIONES DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2.006

CATEGORIAS	SAL. BASE 456 días	PLUS MECANIZ.	PLUS SEMIMEC.	HORAS EXTRAS		RENDIM.
				MECANIZ.	SEMIMEC.	
I. TECNICOS/TECNICAS - MESES						
Jefe de Fabricación	820,464			14,764		
Jefe de Taller Mecánico	804,861			14,170		
II.- ADMINISTRATIVOS/ADMINISTRATIVAS - MESES						
Jefe de Oficina	820,464			14,836		
Administrativo/Administrativa	746,906			13,494		
Auxiliar Administrativo/Administrativa	697,226			12,569		
III.- ELABORACION - DIAS						
a) Mecanizadas y semimecanizadas						
Peón encargado/encargada	23,626	4,641	3,455	14,764	13,721	
Amasador/Amasadora	23,626	4,641	3,478	14,920	13,865	
Ayudante amasador/amasadora	23,327	4,582	3,455	14,657	13,685	
Mecánico 1º	23,580	4,641	3,478	14,862	13,817	
Mecánico 2º	23,315	4,582	3,442	14,681	13,685	
Mecánico 3º	23,135	4,582	3,419	14,561	13,564	
Peón	23,100	4,582	3,419	14,524	13,540	
b) A rendimiento						
Maestro/Maestra encargado/encargada	24,190					13,110
Oficial de Pala	24,190					13,110
Oficial de Masa	23,339					12,654
Oficial de Mesa	22,991					12,474
Ayudante	22,84					12,378
IV.- SERVIC. COMPLEMEN. - DIAS						
Mayordomo	23,038					12,329
Vendedor/Vendedora en establecimiento	22,739					12,329
Transportador/Transportadora de pan a despacho	23,038					12,485
Repartidor/Repartidora a domicilio	22,716					12,329
Limpiador/Limpiadora (hora)	6,296					9,714
Limpiador/Limpiadora (días)	17,521					

Notas.- Limpiador/a lleva incluida la parte proporcional de las pagas extras.
 Cualquier error de cálculo numérico será corregido por la Comisión Paritaria.

TABLA DE ANTIGÜEDAD DESDE 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2.006

CATEGORIAS	BASE	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
		I. TECNICOS/TECNICAS - MESES						
Jefe/Jefa de Fabricación	820,464	41,023	82,046	164,093	246,139	328,186	410,232	492,278
Jefe/Jefa de Taller Mecánico	804,861	40,243	80,486	160,972	241,458	321,944	402,430	482,916
II.- ADMINISTRATIVOS/ADMINISTRATIVAS - MESES								
Jefe/Jefa de Oficina	820,464	41,023	82,046	164,093	246,139	328,186	410,232	492,278
Oficial Administrativo/Administrativa	746,906	37,345	74,691	149,381	224,072	298,762	373,453	448,143
Auxiliar Administrativo/Administrativa	697,226	34,861	69,723	139,445	209,168	278,890	348,613	418,335
III.- ELABORACION - DIAS								
a) Mecanizadas y semimecanizadas								
Ayudante encargado/encargada	23,626	1,181	2,363	4,725	7,088	9,450	11,813	14,176
Amasador/Amasadora	23,626	1,181	2,363	4,725	7,088	9,450	11,813	14,176
Ayudante amasador/amasadora	23,327	1,166	2,333	4,665	6,998	9,331	11,664	13,996
Mecánico 1º	23,580	1,179	2,358	4,716	7,074	9,432	11,790	14,148
Mecánico 2º	23,315	1,166	2,332	4,663	6,995	9,326	11,658	13,989
Mecánico 3º	23,135	1,157	2,313	4,627	6,940	9,254	11,567	13,881
Peón	23,100	1,155	2,310	4,620	6,930	9,240	11,550	13,860
b) A rendimiento								
Maestro/Maestra encargado/encargada	24,190	1,209	2,419	4,838	7,257	9,676	12,095	14,514
Oficial de Pala	24,190	1,209	2,419	4,838	7,257	9,676	12,095	14,514
Oficial de Masa	23,339	1,167	2,334	4,668	7,002	9,336	11,669	14,003
Oficial de Mesa	22,991	1,150	2,299	4,598	6,897	9,196	11,495	13,794
Ayudante	22,835	1,142	2,284	4,567	6,851	9,134	11,418	13,701
IV.- SERVIC. COMPLEMEN. - DIAS								
Mayordomo	23,038	1,152	2,304	4,608	6,911	9,215	11,519	13,823
Vendedor/Vendedora en establecimiento	22,739	1,137	2,274	4,548	6,822	9,096	11,370	13,644
Transportador/Transportadora de pan a despacho	23,038	1,152	2,304	4,608	6,911	9,215	11,519	13,823
Repartidor/Repartidora a domicilio	22,716	1,136	2,272	4,543	6,815	9,086	11,358	13,629
Limpiador/Limpiadora (hora)	6,296	0,315	0,630	1,259	1,889	2,519	3,148	3,778

Nota. Cualquier error de cálculo numérico será corregido.

Además de esta tabla, para la aplicación de la antigüedad habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el Artículo 11, (Complemento de Antigüedad).