



CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FABRICACIÓN Y VENTA DE PAN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector Fabricación y Venta de Pan de la provincia de Málaga, código de convenio 2900785, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 02/06/04, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia. Málaga, 10 de junio de 2004.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

Texto del Convenio Colectivo de aplicación a las empresas y trabajadores de la actividad de fabricación y venta de pan de la provincia de Málaga para 2004 - 2005 - 2006

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo tendrán carácter provincial y será de aplicación a todas las empresas dedicadas a la fabricación y venta de pan y panes especiales, ubicadas en Málaga y su provincia, incluso para aquellas empresas o establecimientos que, ubicados en esta provincia, tengan su sede central fuera de ella. Por él se regirá todos los trabajadores que presten sus servicios en dichas empresas o que pudieran prestarlo durante el periodo de vigencia del mismo, sin exclusión de ninguna categoría laboral o interna.

Artículo 2. Ámbito Temporal

1. El presente convenio tendrá una duración de tres años, contando su vigencia desde el día 1 de enero de 2004 y la aplicación de sus efectos económicos, sea cual fuere la fecha de su publicación, será la del día 1 de enero de 2004. Al cumplirse dicho plazo, si no ha sido denunciado con tres meses de antelación como mínimo, se incrementará automáticamente la tabla de salarios vigente al





31.12.2006 de conformidad con el Índice de Precios al Consumo correspondiente a los doce meses anteriores, según certificación emitida al efecto por el Instituto Nacional de Estadística, enviándose copia a la Delegación Provincial de Trabajo.

2. Con independencia de lo anterior y en tanto no entre en vigor un nuevo convenio que sustituya al presente, una vez finalizada su vigencia, mantendrán plena validez las estipulaciones aquí prescritas, tanto de carácter obligacional como de carácter normativo.

Artículo 3. Vinculación a la Totalidad

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente convenio constituye un todo indivisible y por consiguiente la aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas supone la totalidad.

Si las autoridades laborales o gubernativas, en el ejercicio de sus facultades que le son propias, no aprobase alguna de las condiciones pactadas, el convenio quedará invalidado en su totalidad, debiéndose renegociar todo su contenido.

Capítulo II. Régimen de Trabajo

Artículo 4. Jornada de Trabajo

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.789 horas anuales de trabajo efectivo, que se corresponderá en general con 39 horas ordinarias de trabajo efectivo a la semana, tanto en horario partido como continuado.

Por las especiales características del sector y de esta provincia, ambas partes acuerdan que la distribución horaria de la jornada pactada se desarrollará en cada empresa, de manera que pueda establecerse periodos durante los cuales la jornada normal de trabajo pueda alcanzar hasta un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo, a compensar en otros periodos del año.

Artículo 5. Horas Extraordinarias

Se acuerda la realización de las horas extraordinarias que 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, y las que correspondan a las necesidades derivadas de festividades y periodos punta, las cuales tendrán el carácter de estructurales.

El cálculo y distribución de las horas extras se hará conforme a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y será retribuidas con el importe que figura en el Anexo I, en la columna "Salario hora", incrementado con los complementos personales que a cada trabajador corresponda.





Artículo 6. Descanso Semanal y Trabajo en Festivos

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas.

El día de descanso semanal será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el trabajador y, en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

Artículo 7. Vacaciones

1. Durante la vigencia del presente convenio se fija un periodo de vacaciones en 30 días naturales, por año natural de trabajo, o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

2. A efectos de remuneración, los días de vacaciones serán abonados conforme al promedio de lo percibido por el propio trabajador en el trimestre anterior a la fecha del disfrute.

3. Igualmente y exclusivamente durante el periodo vacacional, los trabajadores pueden optar entre retirar el kilogramo de pan diario que establece el artículo 22 del presente convenio, o cobrar la suma de 0,87 euros por día natural de vacaciones.

Artículo 8. Trabajo de Menores

De conformidad con lo previsto en el artículo 6.º del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos en los obradores de panaderías, entendiéndose como tal el comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana; ampliándose dicha prohibición durante la vigencia del presente convenio entre las 8 de la tarde y las 7 de la mañana. Igualmente queda prohibida la realización de horas extras a los menores de 18 años.

Capítulo III. Categorías Profesionales

Artículo 9. Clasificación

Se establece expresamente que el trabajo que se desarrolla en el obrador de la panadería es un trabajo de equipo, por lo que cualquiera de los trabajadores podrá ser llamado a desarrollar trabajos de distinta categoría en ayuda de sus compañeros, cuando su trabajo propio se lo permita, a fin de poderse llegar a una mejor racionalización del trabajo.

En consecuencia con lo anterior, se establece que los trabajadores afectados por



el presente convenio estarán clasificados en las siguientes categorías:

A) TÉCNICOS

- Director General.
- Jefe de Fabricación.
- Jefe de Administrativo.
- Jefe de ventas.

B) PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Oficial de 1.^ª Administrativo.
- Oficial de 2.^ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Aspirante Administrativo.

C) PERSONAL DE ELABORACIÓN

- Encargado.
- Oficial de 1.^ª
- Oficial de 2.^ª
- Auxiliar.
- Aprendiz.
- En formación.

D) PERSONAL MERCANTIL

- Encargado.
- Vendedor.
- Auxiliar.
- Aprendiz.
- En formación.





E) PERSONAL COMPLEMENTARIO

- Mecánico.
- Conductor-Repartidor.
- Auxiliar.
- Peón.
- Limpiador.

Artículo 10. Definición de Categorías

A) PERSONAL TÉCNICO

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

B) PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Oficial de 1.^a. Es el empleado que bajo las órdenes del Director General o Jefe Administrativo, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
- Oficial de 2.^a. Es el empleado que realiza trabajos administrativos, subordinado a un Jefe u Oficial 1.^a sin personal a sus órdenes.
- Auxiliar. Es el empleado mayor de 18 años, que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherente al trabajo de la oficina o despacho.
- Aspirante. Es el empleado mayor de 16 años que, sujeto a la empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo.





C) PERSONAL DE ELABORACIÓN

- Encargado. Es el empleado que poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Fabricación o de la Dirección, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de jefe de todo el personal de elaboración.

- Oficial de 1.^ª. Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando del buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los Auxiliares o Aprendices bajo su vigilancia.

- Oficial de 2.^ª. Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial de 1.^ª, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.

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

- Aprendiz. Es el empleado que está ligado en la empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio.

En caso de que el empresario decline su obligación de enseñarle el oficio, el contrato se considerará en fraude de Ley.

D) PERSONAL MERCANTIL

- Encargado. Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección o Jefe de Ventas, está al frente de la sección y dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la dirección de las diferentes vicisitudes.

- Vendedor. Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los mismos.

- Auxiliar. Es el empleado que colabora con el Vendedor y bajo la responsabilidad de este, en la venta y atención a la clientela, así como en la manipulación y acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa.

- Aprendiz. Es el empleado mayor de 16 años, que está ligado a la empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, en cuya virtud al empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio.





E) PERSONAL COMPLEMENTARIO

- Mecánico. Es el empleado que cuida del perfecto estado de las máquinas e instalaciones de la empresa, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.
- Conductor-Repartinador. Es el empleado con el Permiso de Conducción adecuado que realiza las tareas de reparto entre los centros de producción y los de venta y colectivos.
- Auxiliar Complementario. Es el empleado que colabora en las tareas de almacén y contaduría de piezas elaboradas y en su distribución.
- Peón. Es el empleado que realiza las tareas simples de carga y descarga, almacenamiento y servicios, colaborando con los demás empleados.
- Limpiador. Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

Capítulo IV Régimen de Contratación

Artículo 11. Contratos de Duración Determinada

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa que lo sustituya o desarrolle. La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Para los contratos de Formación, el salario será el salario mínimo interprofesional vigente, proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 12. Jubilación Anticipada y Contrato de Relevo

Las empresas propiciarán la jubilación anticipada total a los 64 años y la jubilación anticipada parcial a partir de los 62 años con contrato de relevo, de conformidad con la normativa que ha desarrollado ambas materias.

Capítulo V. Régimen de Percepciones

Artículo 13. Incrementos Salariales Pactados

Los incrementos salariales pactados para el periodo de vigencia del presente convenio son los siguientes:

- a) Para 2004, y con efectos del día 1 de enero, se incrementarán los salarios



vigentes al 31 de diciembre de 2003 –y el complemento personal, que es proporcional al salario– en el 4'80%. El resto de conceptos retributivos se incrementarán en el 3'20%.

b) Para 2005, se incrementarán los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2004 –y el complemento personal, que es proporcional al salario– en el IPC real de 2004 más dos puntos, y el resto de conceptos retributivos en el IPC real de 2004.

c) Para 2006, se incrementarán los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2005 –y el complemento personal, que es proporcional al salario– en el IPC real de 2005 más dos puntos, y el resto de conceptos retributivos en el IPC real de 2005.

Artículo 14. Estructura Salarial

a) Salario base.

b) Complementos del salario base:

1. Complemento personal.
2. Nocturnidad.
3. Prima de adelantamiento.
4. Incentivos de producción.
5. Gratificaciones extraordinarias.
6. Participación en beneficios.
7. Remuneración en especie.
8. Prestaciones complementarias de I.T.
9. Vestuario.

Artículo 15. Salario Base

El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo son, para cada categoría profesional, los que figuran en la tabla unida a este convenio en el Anexo I

Artículo 16. Complemento Personal

Desde el día 1 de junio de 1998, el concepto de antigüedad pasó a tener la consideración de “complemento personal”, que no será en ningún caso absorbible ni compensable, y como tal, sujeto únicamente al porcentaje de incremento que





pueda pactarse para el salario en las sucesivas negociaciones del presente convenio colectivo.

El complemento personal forma parte integrante de la retribución personal del trabajador y se devengará durante todos los días del año, incluidas pagas extraordinarias y vacaciones anuales. Los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por este convenio percibirán como complemento personal los mismos complementos que en concepto de antigüedad, figuraran (a título individual) en sus recibos de nóminas al 31 de mayo de 1998, incrementadas anualmente en la misma cuantía que se fije para el salario.

Artículo 17. Nocturnidad

Los conceptos retributivos del presente convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores sobre la base del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo en cada empresa.

Artículo 18. Prima de Adelantamiento

Todos los trabajadores afectados por este convenio que, por cualquier motivo, inicien el trabajo antes de las 4 horas de la mañana, percibirán en concepto de prima de adelantamiento, por cada día que se incorpore al trabajo antes de la indicada hora, los importes indicados en el Anexo II.

Artículo 19. Incentivos de Producción

Queda establecido el rendimiento normal, para el personal de obrador, por hombre y jornada de trabajo, en 120 kilos de harinas en piezas de pan. Sobrepasados los rendimientos máximos asignados por hombre y jornada de trabajo, las empresas estarán obligadas a aumentar la plantilla de personal, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. Y, en situaciones puntuales que la producción excediese de 120 kilos por trabajador, las empresas abonarán por kilo de harina que exceda, los importes indicados en el Anexo II.

Asimismo, a fin de compensar el mayor esfuerzo que supone la elaboración de piezas de pequeño tamaño, las empresas abonarán los importes indicados en el Anexo II, por cada pieza de pan elaborada, de peso igual o inferior a 200 gramos, cuyo importe se repartirá entre el personal de elaboración que se dedique a la fabricación de las mismas.

Artículo 20. Gratificaciones Extraordinarias

1. Se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales, que engloban las

fijadas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, cuya cuantía será de 30 días cada una, y se harán efectivas, respectivamente, los días 16 de mayo (San Honorato), 16 de julio (Verano) y 20 de diciembre (Navidad), siendo sus respectivos periodos de devengos del 1 de mayo al 30 de abril, del 1 de julio al 30 de junio y del 1 de enero al 31 de diciembre.

2. A tal efecto, formarán parte de estas gratificaciones los siguientes concepto: Salario base y complemento personal de antigüedad.

3. Estas gratificaciones se devengarán y se calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Igualmente, por acuerdo entre empresa y trabajador, podrán prorratearse en las doce mensualidades.

Artículo 21. Participación en Beneficios

En caso de existir en la provincia panaderías totalmente mecanizadas o semimecanizadas, los productores de taller o fábrica dedicados a la elaboración de pan percibirán, además de los salarios establecidos en el Anexo I del convenio, los complementos diarios que se indican en el Anexo II, incrementado, en su caso, con el complemento personal de antigüedad.

Este complemento sustituye a la obligación de las primas por exceso de harina y piezas pequeñas.

Artículo 22. Remuneración en Especie

Además de las remuneraciones en metálico, cada trabajador recibirá diariamente (independientemente de que se encuentre de vacaciones o en situación de incapacidad laboral transitoria en cualquiera de sus modalidades) un kilogramo de pan en cualquiera de los formatos que se elabora en la industria que, a efectos de cotización, se valora en 0,21 euros diarios.

Artículo 23. Prestaciones Complementarias de Incapacidad Temporal

1. En los casos de I.T. por causas derivadas de accidentes laborales o no laborales, y en los de enfermedad común o profesional, las empresas abonarán, pasados los primeros 30 días de la baja, una ayuda diaria de 0,33 euros. Pasados los tres primeros meses y hasta el total de permanencia en dicha situación, será de 0,61 euros.

2. No obstante, cuanto antecede, en el supuesto de que un proceso por I.T. tuviera una duración superior a 30 días, las empresas abonarán al trabajador en dicha situación el complemento indicado en el párrafo anterior, desde el primer día de baja.

Artículo 24. Vestuario



Se entregará a cada trabajador anualmente dos camisas, dos gorras y dos mandiles, que serán entregados en dos veces, la primera antes del 30 de junio, y la segunda antes del 30 de diciembre del mismo año.

En caso de incumplimiento de este punto por la empresa, los trabajadores comprarán las citadas prendas, siendo responsables del abono de las mismas las empresas. La conservación y limpieza del vestuario correrá por cuenta del trabajador. Asimismo se declara obligatorio el uso del citado equipo.

Capítulo VI. Régimen Disciplinario

Artículo 25. Carné de Manipulador

Se exigirá a los trabajadores el carné de manipulador en los casos en que corresponda.

Artículo 26. Faltas

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

Son faltas leves las de puntualidad en breves espacios de tiempo, las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros, subordinados, clientes y proveedores; simular la presencia de otro trabajador de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; negarse a acudir a reconocimientos médicos cuando sea requerido por la empresa y, en general, más de dos faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal.

Son faltas muy graves, la falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el periodo de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el periodo de un mes; El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros,





subordinados, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas relacionadas con la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; el acoso sexual; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carné de manipulador por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa; así como la reincidencia en faltas graves dentro de término de seis meses. Se considerará falta muy grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta Normativa ocasione sanción a la empresa.

Artículo 27. Sanciones

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

- Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60 y despido.

Artículo 28. Prescripción

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

Artículo 29. Permiso de Conducir y Carné de Manipulador

La retirada administrativa o judicial del permiso de conducir llevará aparejada la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado, por el mismo periodo que aquel a que se le concrete la retirada. No obstante, si la retirada se produce por tiempo no superior a dos meses, las empresas se obligan a destinar al trabajador sancionado otro puesto de trabajo, y el trabajador a aceptarlo, percibiendo mientras dure la sanción, la retribución que corresponda al trabajo realizado.

La carencia del carné de manipulador de alimentos supondrá la suspensión automática del Contrato de Trabajo, hasta su renovación u obtención.

Capítulo VII

Artículo 30. Excedencias

Se reconoce a los productores de panadería el derecho a pasar a situación de





excedencia voluntaria, por un plazo que no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a cinco años, solamente con que preavise con 15 días de antelación. Las empresas al finalizar dicha excedencia, reincorporarán al trabajador, con la misma antigüedad que tenía antes de la misma, sin necesidad de tener que preavisar.

Artículo 31. Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante un periodo de un año y entregarán copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 32. Comisión de Vigilancia

Para la interpretación de este convenio y control de su cumplimiento, se constituye una comisión de vigilancia que estará compuesta por cuatro representantes de los empresarios y otros cuatro de los trabajadores, pudiendo asistir los asesores que estimen conveniente.

La composición de la Comisión de Vigilancia será la siguiente:

Empresarios: D. Enrique Huertas Ortiz. D. Cristóbal Martos Sánchez.

D. José Navarro Avilés. D. Carlos Alfonso Martín

Trabajadores: D. Antonio Guerrero Herrera. D. Rafal Pastor Segovia.

D. Andrés Curiel Tobaría. D. José Naranjo López.

Artículo 33. Compensación y Absorción

Las condiciones aquí pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad, con las que antes de la vigencia del convenio rigieran, ya fuesen por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas. Siempre con carácter personal las empresas vienen obligadas a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

Artículo 34. Concurrencia de Convenios

El convenio colectivo durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el núm. 2 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Cláusula de Descuelgue

Las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación de este convenio, podrán instar la no aplicación a su empresa del régimen salarial que en él se establece, en los términos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El citado descuelgue, si procede, tendrá la vigencia establecida en el artículo 2 del convenio, y afectará a todos los conceptos salariales, siendo de obligado cumplimiento el contenido normativo establecido en el resto del convenio de fabricación y venta de pan.

Artículo 36. Retribución Anual

Son las que figuran en los Anexos que se acompaña al final del convenio.

Artículo 37. Expiración del Convenio

Ambas partes acuerdan reunirse para tratar de los nuevos futuros convenios con un mínimo de tres meses antes de la expiración del anterior.

ANEXO I

Tabla de salarios para 2004

Categorías	Mensual	Anual	Salario/hora
A) Técnicos			
Director general	873,52	13.102,78	7,33
Jefe de fabricación	823,03	12.345,39	6,90
Jefe administrativo	787,97	11.819,55	6,61
Jefe de ventas	787,97	11.819,55	6,61
B) Administrativos			
Oficial de 1.ª admtvo	755,92	11.338,84	6,34
Oficial de 2.ª admtvo	726,12	10.891,76	6,09
Auxiliar admtvo	696,31	10.444,68	5,84
Aspirante admtvo	567,09	8.506,41	4,76
C) De elaboración			
Encargado	24,73	11.278,16	6,31
Oficial de 1.ª	24,73	11.278,16	6,31

Categorías	Mensual	Anual	Salario/hora
Oficial de 2. ^a	23,71	10.809,83	6,05
Auxiliar	22,96	10.470,53	5,86
Aprendiz	16,97	7.737,01	4,33
En formación	Art. 11	6.999,60	3,91
D) Mercantil			
Encargado	24,73	11.278,16	6,29
Vendedor	22,96	10.470,53	5,84
Auxiliar	16,97	7.737,01	4,32
Aprendiz	16,97	7.737,01	4,32
En formación	Art. 11	6.999,60	3,91
E) Complementario			
Mecánico	23,68	10.800,27	6,04
Chofer-Repartinador	24,73	11.278,16	6,31
Auxiliar	21,63	9.863,61	5,52
Peón	19,66	8.965,18	5,01
Limpiador	19,66	8.965,18	5,01

ANEXO II

	Diario
Participación en beneficios	
Encargado	5,59
Oficial de 1. ^a	5,59
Oficial de 2. ^a	5,36
Auxiliar	5,18
Aprendiz	4,18
Otros conceptos retributivos	
Prima de adelantamiento	2,43
Exceso de harina	0,23
Piezas pequeñas	0,003
I.T (hasta 90 días)	0,33
I.T (desde día 91)	0,61



Fabricación y Venta de Pan

BOP 148, 30 de julio del 2004

Página 16 de 16

