CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERIA Y EXPENDEDURIA DE PAN Y SUS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE HUELVA

VISTO el texto del Convenio Colectivo del sector de Industrias de Panadería y Expendedurías de Pan de la provincia de Huelva, que fue suscrito con fecha 10 de Enero de 2005, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Panadería y Expendedurías de Pan, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 11/ 2004, de 24 de Abril y 203/2004, de 11 de Mayo, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 1 de Marzo de 2005.-El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.-José Román Alvarez,

Secretario General (Decreto 21/85 Consejería de Presidencia).

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERIA Y EXPENDEDURIA DE PAN Y SUS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE HUELVA

Articulo 1. Ambito Funcional

El presente Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a la fabricación y expendedurías de pan.

Articulo 2. Ambito Territorial

El presente Convenio afecta a los Centros de Trabajo comprendidos en el ámbito

anterior y que se encuentren situados en Huelva capital y toda su Provincia.

Articulo 3. Ambito Personal

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio, el personal que preste sus servicios en los centros señalados en los artículos 1° y 2°.

Articulo 4. Entrada En Vigor y Duración

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Febrero de 2004 y terminará el 31 de Enero de 2007.

Articulo 5. Retribuciones

Durante la vigencia de éste Convenio las retribuciones para las distintas categorías serán las que figuran en la tabla salarial que se une al presente texto como anexo para los años 2004 y 2005.

REVISIÓN SALARIAL PARA 2005.- Las partes han pactado el indica de Precios al Consumo más 0,5 puntos.

A primeros de dicho año se elaborará una tabla salarial con el Indice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para ese año y, una vez que se conozca el real se revisarán las tablas, garantizando así que se incrementen con el IPC real de dicho año 2005 más el 0,5 puntos.

REVISIÓN SALARIAL: PARA 2006.- Las partes han pactado el Indice de Precios al Consumo más 0,5 puntos.

A primeros de dicho año se elaborará una tabla salarial con el indica de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para ese año y, una vez que se conozca el real se revisarán las tablas, garantizando así que se incrementen con el IPC real de dicho año 2006 más el 0,5 puntos.

Articulo 6. Antigüedad

A partir del 1° de Enero del año 2001 quedó definitivamente congelada la antigüedad en los importes que cada trabajador percibía en ese momento eliminándose y desapareciendo dicho concepto para todos los trabajadores que se contraten a partir de esa fecha.

No obstante, si algún trabajador tuviese a 1° de Enero de 2001 parte de un bienio o quinquenio devengado, se le tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente hasta dicha fecha, congelándose definitivamente a partir de entonces.

Con anterioridad a la congelación la antigüedad estaba pactada en los siguientes

términos: Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio dentro de la propia empresa para todo el personal en las siguientes proporciones: dos bienios del 5% y 4 quinquenios del 10% sobre el salario base, con un límite máximo del 30%, cuantía en la que quedará congelada.

A aquellos trabajadores que a firma del Convenio (95- 97) superaron dicho límite, se les congeló en la cuantía que tuvieron en dicho momento.

Los trabajadores que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquélla a que se incorporen los aumentos periódicos por antigüedad que le correspondan de conformidad con lo anterior, calculados sobre el nuevo salario base.

Articulo 7. Nocturnidad

Los trabajadores afectados por el Convenio que realicen total o parcialmente jornada nocturna tienen derecho a ser retribuidos con el incremento del 25% del salario base diario dividido entre ocho horas y multiplicado por el número de horas nocturnas trabajadas (entre las 22 y las 6 horas) si la jornada semanal es de cinco días, y dividido entre 6,66 horas y multiplicado por el número de horas trabajadas (entre las 22 y las 6 horas) si la jornada semanal es de seis días.

Articulo 8. Beneficios

Se separan para todos los efectos tres tipos de Industrias de Panificación para el percibo de los beneficios:

1.- Totalmente mecanizadas, abonándose a los trabajadores de obrador y al mayordomo el 25% sobre el salario base de este Convenio.

2.- Las semimecanizadas, abonándoseles un 20% sobre dicho salario base.

3.- Las artesanales, que no tendrán porcentaje alguno de beneficios.

Articulo 9. Anticipación de Horario

En el supuesto de que la jornada de trabajo se inicie antes del horario habitual de cada empresa, los trabajadores percibirán como mínimo 0,645 € por cada hora de anticipación.

Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación para las nuevas contrataciones llevadas a cabo a partir del inicio de la vigencia de este convenio, quedando vigente para el resto de los trabajadores contratados con anterioridad el sistema establecido en el convenio anterior, en virtud del cual se les abonará el mismo importe por cada hora de anticipación con respecto a las cuatro de la mañana.

Se respetarán las cantidades superiores que se vienen percibiendo y los acuerdos al que puedan llegar empresas y trabajadores.

Articulo 10. Sistema de Trabajo

La organización y dirección del trabajo corresponde al empresario, que la ejercerá con sujeción a lo establecido en las disposiciones legales, respetando los derechos y deberes de las partes en la relación laboral. El sistema de trabajo es a jornada legal, si bien por acuerdo entre empresas y trabajadores se podrá acordar implantar sistema de rendimiento.

Lo establecido en este artículo será de aplicación sólo para las empresas mecanizadas y semimecanizadas por lo que las artesanales continuarán con sus sistemas establecidos.

Articulo 11. Sistema De Trabajo A Jornada Laboral

Las empresas acogidas a este sistema se regirán por la tabla salarial adjunta a este Convenio, con los porcentajes de beneficios previstos, según la clasificación del art. 6°, fijándose unos rendimientos mínimos y exigibles de 155,70 kilos para el año 2004, para los grupos mecanizados y semimecanizados; para las artesanales, el que cada Centro de Trabajo tenga establecido por costumbre.

Articulo 12. Sistema de Trabajo a Rendimiento

El mínimo de producción exigible es el de elaboración de 155,70 kilos para el 2004, por trabajador, a partir de cuya cantidad el conjunto de trabajadores de la producción repartirá partes iguales, sin distinción de categorías, el exceso de producción. La valoración de dicho exceso se calculará multiplicando por 0,133 € los kilos elaborados por encima de 155,70 durante el año 2004. A partir del 2005 y 2006 las partes han pactado el Indice de Precios al Consumo más 0,5 puntos cada año. A primeros de cada año se incrementará este complemento en el Indice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para ese año y, una vez que se conozca el real se revisará dicho concepto garantizando así que se incremente con el IPC real de cada año más 0,5 puntos.

El mínimo exigido dentro de este sistema retributivo correspondiente a las empresas artesanales será el que tengan establecidos, según costumbre en, cada centro de trabajo y a tenor de las normas que se vengan aplicando con un mínimo de 0,168 euros cada kilo elaborado por encima de los mínimos establecidos, durante el año 2004, y en el 2005 y 2006 las partes han pactado el Indice de Precios al Consumo más 0,5 puntos cada año. A primero de cada año se incrementará este concepto en el Indice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para ese año y, una vez que se conozca el real se revisará dicho concepto garantizando así que se incremente con el IPC real de cada año más 0,5 puntos.

Articulo 13. Incentivos Para Piezas Pequeñas

Se establecerá un incentivo a las piezas hasta 100 gr. de producción individualizada, a razón de 0,002 euros por pieza, que repartirán por partes iguales entre los trabajadores del proceso de fabricación.

Articulo 14. Pagas Extraordinarias

Existirán tres pagas extraordinarias de 30 días para cada una de ellas: en Navidad, San Honorato y Julio, abonándose esta última el día 1° de Septiembre, a razón todas ellas del salario base más la antigüedad correspondiente a tenor de la tabla del presente Convenio.

Articulo 15. Jornada Laboral

Será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Todo el personal de panadería descansará en la noche del sábado al domingo con respecto a los obradores de panadería y a su vez los repartidores de pan a despachos y domicilios efectuarán este descanso en domingo.

Tendrán que respetarse lo actualmente establecido sobre el día de descanso durante la semana y fiestas abonables de forma rotativa para no interrumpir el proceso productivo.

El salario del sábado, al ser doble jornada, se considerará como doble a efectos retributivos.

En la provincia de Huelva los domingos y festivos (que no caigan en sábado o lunes) queda prohibida la fabricación de pan en cualquier tipo de obrador, terminando la jornada del sábado no más tarde de las 15 horas.

Articulo 16. Compensación Por Festivos

Cuando un festivo coincida en lunes, en compensación el trabajador disfrutará de un día de descanso, y se le abonará el 50% del salario base correspondiente a ese día.

Dicho día de descanso, no será acumulable a vacaciones y se disfrutará en la fecha en que así lo acuerden empresario y trabajador.

Articulo 17. Vacaciones

Todo el personal acogido a este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, a razón del salario base del convenio más antigüedad.

Se establece en la época de vacaciones que las empresas entregarán a todos sus

trabajadores, una bolsa de vacaciones de 157,030 euros, cantidad que será abonada en una sola vez antes del disfrute de vacaciones, y para el 2005 y el 2006 las partes han pactado el Indice de Precios al Consumo más 0,5 puntos cada año. A primero de cada año se incrementará este concepto en el Indice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para ese año y, una vez que se conozca el real se revisará dicho concepto garantizando así que se incremente con el IPC de cada año más 0,5 puntos.

Articulo 18. Póliza de Seguro

Las empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a concertar a favor de sus trabajadores póliza de accidentes laboral y no laboral con una indemnización de 24.040,48 €, para los supuestos de resultar muerto, gran invalidez, invalidez absoluta o total. Las empresas en el supuesto de no concertar dicha póliza, responderán del pago de la indemnización fijada en el párrafo anterior de éste artículo a favor de los trabajadores.

Articulo 19. Reconocimiento Medico

Los trabajadores afectados por este Convenio y con cargo a sus respectivas empresas, tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que podrá ser realizado en el Centro de Prevención de Riesgos Laborales, para lo cual las empresas realizarán las oportunas gestiones, debiéndose optar, en este caso, a las posibilidades de dicho gabinete.

Los trabajadores quedarán obligados a someterse a dicho reconocimiento.

Articulo 20. Plus de Distancia

Se regirá por la normativa en vigor de esta materia que se modifica exclusivamente en la cuantía prevista para cada kilómetro que será de 0,107 € para el año 2004, y para los años 2005 y 2006 las partes han pactado el Indice de Precios al Consumo más 0,5 puntos cada año. A primeros de cada año se incrementará este concepto en el Indice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para ese año y, una vez que se conozca el real se revisará dicho concepto garantizando así que se incrementen con el IPC real de cada año más 0,5 puntos, por consiguiente, será de aplicación en este Convenio la normativa que regula con carácter general el Plus de Distancia.

Articulo 21. Licencias

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración a razón del salario base más antigüedad por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de QUINCE DIAS naturales, en caso de matrimonio.

b) Durante TRES DIAS laborables, en los casos de nacimiento de hijos o de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos y padres o de uno u otro cónyuge.

Durante DOS DIAS laborables, en los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento de hermanos.

Durante DOS DIAS laborables, en caso de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento de nietos o abuelos.

Si los supuestos antes previstos, concurrieran fuera de la residencia habitual del trabajador, dichas licencias se ampliarán en DOS DIAS más.

c) Durante UN DIA por traslado de su domicilio habitual.

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

Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

f) Los trabajadores, sin necesidad de justificación, disfrutarán de DOS DIAS, previa comunicación a la empresa con 48 horas de anticipación y que éste no coincida con el otro compañero.

Articulo 22. Ropa de Trabajo

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a todos los trabajadores, dos equipos de ropa de trabajo al año que serán entregados uno en invierno y otro en verano, consistente en un pantalón, camiseta de manga corta, delantal y gorro, todo de color blanco, y los trabajadores quedarán obligados a su utilización. En el supuesto de que las empresas no cumplan con la obligación de proporcionar las prendas establecidas anteriormente, el trabajador podrá adquirirlas previa justificación de las mismas y sin que el importe de éstas pueda sobrepasar en los dos conjuntos la cantidad de 90,581 € durante año 2004, y durante el 2005 y 2.006 las partes han pactado el Indice de Precios al Consumo más 0,5 puntos cada año. A primeros de cada año se incrementará este concepto en el Indice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para ese año y, una vez que se conozca el real se revisará este concepto garantizando así que se incrementen con el IPC real de cada año más 0,5 puntos.

Articulo 23. Derechos Sindicales

Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarles de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a la dirección o titularidad del centro de trabajo.

Los delegados de personal, sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las leyes, tendrán las siguientes garantías:

- Dispondrán de crédito de horas mensuales que la ley determina.

- El crédito de horas que la Ley determina se computarán por periodos trimestrales naturales.

Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legislado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, debiendo justificar dicha asistencia.

PRACTICAS ANTISINDICALES .- En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Articulo 24. Sustitución en el Trabajo

ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDAD GRAVE CON HOSPITALIZACION.-

En casos de falta de un trabajador de la plantilla por cualquier causa y teniendo que realizar su cometido el resto de los trabajadores, estos percibirán:

a) En las panaderías sujetas a jornada, el salario base de este Convenio más el beneficio del mismo.

b) En las panaderías sujetas a rendimientos se computará como demasía el exceso fabricado sobre los rendimientos mínimos exigidos a los trabajadores que intervienen en la fabricación.

En caso de accidente laboral y enfermedad grave que requiera hospitalización, y en los casos de fractura y amputaciones de miembros, el resto de los trabajadores se comprometen a realizar el cometido del trabajador ausente, abonándose por tal motivo de las demasías o sobrantes de harina realizadas las cantidades necesarias para completar la diferencia entre el total del salario del convenio y las aportaciones de la Seguridad Social. En el caso de que este sobrante o demasía no fuese suficiente para alcanzar esa diferencia, el resto lo complementaría la Empresa. La misma consideración tendrá la convalecencia posterior en cualquiera de los supuestos durante un mes.

ARTICULO 25

Todos aquellos trabajadores que realizan la función de conductores de hornos, tendrán la categoría de Oficial de Pala. Aquellos trabajadores que realicen función de entablamiento, tendrán la categoría de Ayudante, siempre que no hayan adquirido antes una categoría superior.

Articulo 26. Quebranto De Moneda

Se establecerá un quebranto de moneda de un 5,10 por 1.000 a los conductores, repartidores, vendedores, vendedoras y a todos los que hagan la función de cobrar los productos vendidos o repartidos, ya sea pan u otros artículos.

Artículo 27.

En los supuestos de enfermedad o accidente así como en vacaciones y mientras dure la situación de enfermedad laboral transitoria, las empresas seguirán entregando a cada trabajador en estas circunstancias el suministro del pan

consistente en un kilo diario.

Articulo 28. Denuncia y Prorroga

El Convenio de no denunciarse por una de las partes firmantes del mismo, se prorrogará tácitamente por períodos anuales, en este caso los salarios durante la prórroga experimentarán un incremento equivalente al del I.P.C. de los doce meses anteriores, salvo que por norma imperativa se estableciera unos incrementos superiores o inferiores.

Esta revisión será igualmente aplicable en los casos de prórrogas sucesivas. Caso de denunciado el Convenio, éste estará en vigor en todos sus artículos hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

La denuncia se efectuará como mínimo con dos meses de antelación a su vencimiento.

Articulo 29. Parejas de Hecho

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley. La licencia retribuida en el caso de matrimonio se disfrutará una sola vez en la misma empresa.

Articulo 30. Maternidad Y Sexismo

Coincidiendo las partes firmantes de este convenio en la importancia de hacer una referencia a lo establecido en la legislación vigente al respecto, se remiten expresamente a lo dispuesto en la misma.

Articulo 31. Comision Paritaria

Para la interpretación del contenido de este Convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones de arbitraje en los problemas o cuestiones que pudieran suscitarse como consecuencia de su aplicación, se creará una Comisión Paritaria que establecerá por si misma los procedimientos para solventar las discrepancias que surjan entre las partes y quedará constituida de la siguiente forma:

Presidente: El del Convenio o persona en quien delegue.

Secretario: El del Convenio o persona en quien delegue.

Vocales: Cuatro por la representación social y otros cuatro por la económica, debiendo ser, en lo posible, de las personas que actuaron en las deliberaciones del presente Convenio.

Asesores : Los que designen ambas partes.

Articulo 32. Pluriempleo

Las partes firmantes estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los Boletines de Cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen por las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del estatuto de los trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Articulo 33. Contrato de Relevo

Las partes firmantes entienden que, en determinados casos, el contrato de relevo regulado por la legislación vigente puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso a los jóvenes a puestos de trabajo existentes en las empresas. Por ello, en este Convenio, se recoge esta posibilidad, debiendo las empresas, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Articulo 34. Régimen Sancionador

Toda falta cometida por un productor, se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en: leve, grave, muy grave.

Son faltas "leves" las siguientes:

1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe, la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono sin causa fundada del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a

la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como "grave" y "muy grave", según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal.

6.- No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta "muy grave".

9.- Faltar al trabajo un día en el mes, al menos que exista causa que lo justifique.

Se considerarán como falta "graves" las siguientes:

1.- Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta dios. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como "grave".

2.- Faltar dos días al trabajo, durante un período de treinta, sin causa que lo justifique.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios o al "Plus de cargas familiares".

La falta maliciosa en estos datos se considerará como "falta muy grave".

4.- Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.- No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6.- La simulación de enfermedad o accidente.

7.- La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada "muy grave".

8.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

9.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

10.- La imprudencia en actos de servicios; si implicase riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como "muy grave".

11.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

12.- La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa.

13.- Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.

14.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

Se considerarán como faltas "muy graves" las siguientes:

1.- Más de diez faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la fábrica o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- La condena por delito de robo, hurto y malversación cometido fuera de la empresa, y por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

5.- La continuada y habitual falta de asco y limpieza, de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

6.- La embriaguez durante el servicio y fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual.

7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

8.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

9.- Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su

Reglamento de Régimen Interior.

10.- Los malos tratamientos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11.- La blasfemia habitual.

12.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

13.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14.- La disminución, voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

15.- El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16.- Las derivadas de las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio, si tales discusiones produjeran escándalo notorio; hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa; violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa; los malos tratamientos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

17.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

SANCIONES.- Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por falta leves:

Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

c) Por falta muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

- Despido con pérdida total de todos sus derechos en la Empresa.

Articulo 35. Contrato de Obra o Servicio Determinado

En el ejercicio de la facultad que el Estatuto de los Trabajadores otorga en su art. 15.1ª, las partes firmantes del presente convenio acuerdan identificar como trabajo con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa la que a continuación se expresa.

Las empresas afectadas por este convenio podrán realizar contratos de trabajo en la modalidad de obras o servicios determinados cuando se dé la siguiente causa: que la necesidad de contratar esté motivada por la necesidad de aumentar la plantilla, como consecuencia de tener que atender demandas de clientes nuevos que supongan un incremento de producción sobre el habitual de al menos la cantidad mínima de producción exigible establecida para cada año en el artículo 12 de este convenio.

En aquellas empresas donde se realicen estos contratos de obras o servicios determinados, motivado por la circunstancia anteriormente expresada, cuando se produzca un cese de trabajadores fijos sea cual sea el motivo del mismo, de manera automática a los trabajadores que tengan contrato de obra o servicio se le reconocerá la condición de fijo en igual número que trabajadores fijos hubieran cesado.

El trabajador fijo seria sustituido por un trabajador temporal bajo esta modalidad contractual. No se realizarla dicha sustitución si en la empresa afectada no se utilizase tal modalidad temporal de contratación, salvo que en los dos meses precedentes al hecho causante del cese del trabajador fijo se hubiese utilizado en dicha empresa la modalidad del contrato por obra o servicio determinado, en cuyo caso deberá realizarse tal sustitución.

Clausula Adicional Primera

Se establece que las condiciones acordadas en este Convenio forman un solo conjunto de manera que no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad; en el supuesto de que por parte de la jurisdicción laboral competente en el uso de las facultades que le son propias, no se aprobará alguno de los pactos del Convenio éste quedará sin eficacia debiendo ser reconsiderado todo su contenido.

Clausula Adicional Segunda

ABSORCION Y COMPENSACION

Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de entrar en vigor el mismo, sea cual fuere la

naturaleza o el origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente

Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad superen a las actuales pactadas, en caso contrario serán absorbidas por las mismas.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.- GARANTIA AD PERSONAM.-

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente "ad persona".

CLAUSULA DE DESCUELGUE.-

Los incrementos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en los tres últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto la vigencia del convenio anterior en todos sus aspectos sociales, retributivos, etc..., que permanecerá por un periodo anual prorrogable que se decidirá por la Comisión Paritaria, y hasta tanto se mantenga la situación que propició la aplicación de esta cláusula.

En este sentido, se considera justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, registro mercantil), consistentes en balance y Cuentas de Resultados. En cuanto a los tres ejercicios últimos, valdrá la documentación que habitualmente se remita a dichos organismos, aunque aún no se haya presentado, siempre y cuando una vez se presenten arrojen los mismos datos que los utilizados a estos efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, como consecuencia de establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

PROCEDIMIENTO.-

Las empresas deberán, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la firma del Convenio, notificar a la Comisión Paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el convenio en materia salarial, aportando los documentos citados anteriormente.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo mediante carta certificada dirigida a las siguientes direcciones:

U.G.T.: C/. Puerto, n.° 28

CC.OO.: Avda. Martín Alonso Pinzón, 7-4°

F.O.E.: Avda. Tomás Domínguez Ortiz, 3

Si transcurridos 20 días hábiles desde la recepción de dicha documentación la Comisión Paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue en dicha empresa, así como sobre el período o prórroga anual de descuelgue, se entenderá que procede su aplicación sin perjuicio de la resolución que proceda por los trámites establecidos para los conflictos colectivos en la legislación vigente.

Habida cuenta de que la propuesta de descuelgue emana de la empresa, no operará la aplicación automática del convenio si la comisión no se reúne en el plazo de 20 días porque la representación empresarial eluda su obligación a comparecer en la Comisión Paritaria, siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto, por cualquiera de las centrales sindicales firmantes, en el plazo de diez días a contar desde la comunicación de la empresa.

En caso contrario, operará el descuelgue automático.

En el caso de que los trabajadores afectados por el posible descuelgue hayan causado baja en la empresa y como consecuencia de la supuesta improcedencia del mismo acordada por la comisión o resuelta por la jurisdicción laboral, tengan derecho a percibir los correspondientes incrementos, deberán percibirlo de la misma forma que los trabajadores que estuvieran aún en alta.

La Comisión Paritaria estudiará las condiciones y duración del descuelgue, pudiendo proponer fórmulas a la empresa, y en caso de desacuerdo, facilitará la documentación aportada por la empresa al Juzgado conocedor del conflicto colectivo, en la inteligencia de que si la empresa pretende aportar mayor documentación ante el Juzgado de lo Social, deberá remitir la misma documentación a la Comisión Paritaria.

Clausula Final

En las materias no reguladas especialmente por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y demás disposiciones de obligado cumplimiento a la fecha de firma de este convenio.

TABLAS REVISADAS CON EL IPC REAL PARA EL AÑO 2004

CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS
TECNICOS	

Jefe de Fabricación	714,292
Jefe de Taller Mecánico	702,022
ADMINISTRACIÓN	
Jefe de Oficina y Contabilidad	723,365
Oficial Administrativo	679,716
Auxiliar de Oficina	651,194
OBREROS	
Ayudante de Encarnado	21,458
Amasador	21,567
Ayudante de Amasador	21,402
Oficial	21,402
Especialista	21,402
Fogonero	21,402
Gasista	21,402
Encendedor	21,402
Engrasador	21,402
Mecánico de 1ª	21,502
Mecánico de 2ª	21,402
Mecánico de 3ª	21,237
Peón 21,092	
EN PANADERIAS SEMIMECANIZADAS	
Maestro encarnado	22,147
Oficial de pala	22,068
Oficial de masa	21,545
Oficial de mesa	21,444
Ayudante	21,070
Aprendiz de 1 ° año	16,596
Aprendiz de 2° año	17,665
EN LAS RESTANTES PANADERIAS	
Maestro encargado	22,147
Oficial de pala	22,147
Oficial de masa	21,667
Oficial de mesa	21,539
Ayudante	21,136
Aprendiz de 1 ° año	15,526
Aprendiz de 2° año	17,750
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
Mayordomo	21,539

Chófer	22,147
Vendedor de establecimiento	20,885
Envasador	20,885
Transportador de pan a despacho	21,545
Repartidor a domicilio	20,885
Personal de limpieza (hora) (*)	5,207
Personal de limpieza (diario)	20,885

(*) incluidas las partes proporcionales correspondientes a las tres pagas extras, domingos, festivos y vacaciones.

TABLAS PARA EL 2005 (I.P.C. PREVISTO + 0,5 PUNTOS)

CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS
TECNICOS	
Jefe de Fabricación	732,149
Jefe de Taller Mecánico	719,573
ADMINISTRACIÓN	
Jefe de Oficina y Contabilidad	741,449
Oficial Administrativo	696,709
Auxiliar de Oficina	667,474
OBREROS	
Ayudante de Encargado	21,994
Amasador	22,106
Ayudante de Amasador	21,937
Oficial	21,937
Especialista	21,937
Fogonero	21,937
Gasista	21,937
Encendedor	21,937
Engrasador	21,937
Mecánico de 1ª	22,040
Mecánico de 2ª	21,937
Mecánico de 3ª	21,768
Peón	21,619
EN PANADERIAS SEMIMECANIZADAS	
Maestro encargado	22,701
Oficial de pala	22,620

Oficial de masa	22,084
Oficial de mesa	21,980
Ayudante	21,597
Aprendiz de 1 ° año	17,011
Aprendiz de 2° año	18,107
EN LAS RESTANTES PANADERIAS	
Maestro encarnado	22,701
Oficial de pala	22,701
Oficial de masa	22,207
Oficial de mesa	22,077
Ayudante	21,664
Aprendiz de 1° año	15,914
Aprendiz de 2° año	18,194
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
Mayordomo	22,077
Chófer	22,701
Vendedor de establecimiento	21,407
Envasador	21,407
Transportador de pan a despacho	22,084
Repartidor a domicilio	21,407
Personal de limpieza (hora) (*)	5,337
Personal de limpieza (diario)	21,407

(*) incluidas las partes proporcionales correspondientes a las tres pagas extras, domingos, festivos y vacaciones.

OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS	
ANTICIPACIÓN DE HORARIOS	0,661
DEMASIAS panaderías semimecanizadas	0,136
DEMASIAS panaderías artesanales	0,172
VACACIONES	160,9561
PLUS DE DISTANCIA	0,110
ROPA DE TRABAJO	92,846

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía