CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, PARA LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE JAÉN.

AÑOS 2003, 2004 Y 2005

«Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito sectorial, para la actividad de Industrias Panaderas de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 13 de junio de 2003, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 2 de junio de 2003, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º; Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 130/2000, de 9 de mayo, de Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero.–Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación,

Arbitraje y Conciliación.

Tercero.–Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la

Provincia.

Jaén, 16 de junio de 2003.–El Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Fdo.: Juan de Dios Alcázar Serrano».

Jaén, 16 de junio de 2003.–El Jefe del Servicio de Administración

Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

Asistentes:

Representación empresarial:

Don Cristóbal Medina Sánchez.

Don Félix Perales Castro.

Don José Ángel Pedrosa Rodríguez.

Don Bruno García Pérez (Asesor).

Doña Magdalena Vico Díaz (Secretaria).

Representación sindical:

Don Francisco Mora Alcalá (CC.OO.).

Don Damián Jiménez Rueda (CC.OO.).

Don Luis García de los Reyes (U.G.T.).

Don Pedro Marcos Parra (U.G.T.).

Don Rafael Mesa Cruz (U.G.T.).

Acta

En la ciudad de Jaén, siendo las 12,39 horas del día 2 de junio de 2003, se reúnen los señores relacionados anteriormente en los locales de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, para la actividad de Industrias Panaderas, designados respectivamente por la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan y por las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO.

Abierto el acto, los componentes de la indicada Comisión se reconocen mutuamente capacidad y representatividad para llevar a efectos la negociación del Convenio de que se trata y delegan al mismo tiempo, y para el momento en que se llegue a un acuerdo sobre el mismo, en el Asesor de la representación empresarial, don Bruno García Pérez, a fin de que eleve el texto del Convenio a la Autoridad Laboral, al objeto de su registro en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

Tras discusiones y deliberación sobre el objeto de la reunión, se aprueba por acuerdo unánime de ambas partes el texto del Convenio para los años 2003, 2004 y 2005, y las tablas de salarios correspondientes al primer año de vigencia que se unen a este acta.

Los atrasos generados desde el 1 de enero de 2003 a la fecha de la publicación del presente Convenio se abonarán como plazo máximo en la nómina siguiente a los dos meses de la publicación del presente texto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, según la tabla salarial anexa para 2003.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión, siendo las 14,00 horas del día al principio indicado, extendiéndose de ella la presente acta que, previa su lectura y conformidad al contenido de la misma, es firmada, al igual que

el texto del Convenio, por todos los asistentes.

Convenio Colectivo, de ámbito provincial, para la Industria de Panadería de la Provincia de Jaén.

Años 2003, 2004 y 2005

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo afectará a Jaén y su provincia.

Artículo 2. Ámbito Funcional

Afectará a todas las empresas cuyas actividades estén relacionadas con la fabricación, distribución y venta de pan.

Artículo 3. Ámbito Personal

Se regirá por las normas de este convenio todo el personal de las empresas comprendidas en el artículo 2.º, tanto fijos como eventuales, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 4. Ámbito Temporal

Entrará en vigor el día 1 de enero de 2003, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2005.

Artículo 5. Denuncia

Ambas representaciones acuerdan dar ya por denunciado el presente Convenio Colectivo en el momento de su firma.

Artículo 6. Condiciones Más Beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto personales como colectivas, que afecten a los trabajadores en la actualidad o durante la vigencia del presente Convenio. En todo lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo que dicten las disposiciones legales vigentes en materia laboral, de ámbito general o de la actividad de panadería.

Capítulo II

Artículo 7. Salarios y Retribuciones

El Salario Base para cada una de las categorías profesionales afectadas por el

presente Convenio será, para el año 2003, el que se especifica en la tabla salarial que como anexo I se incorpora al texto del Convenio.

Para el año 2004, el Salario Base para cada una de las categorías profesionales afectadas por el presente convenio será la cantidad resultante de incrementar las existentes al 31-12-2003 en la cuantía del IPC real de referido año más 0,30 puntos.

Para el año 2005, el Salario Base para cada una de las categorías profesionales afectadas por el presente convenio será la cantidad resultante de incrementar las existentes al 31-12-2004 en la cuantía del IPC real de referido año más 0,50 puntos.

Los conceptos retributivos del presente Convenio, respecto a las categorías de Oficial de Pala, Oficial de Masa, Mayordomo y Ayudante, son pactadas en relación con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la base de 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.

Los atrasos generados desde el 1 de enero de 2003 a la fecha de la publicación del presente convenio se abonarán como plazo máximo en la nómina siguiente a los dos meses de la publicación del presente texto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, según la tabla salarial anexa para 2003.

Artículo 8. Complemento por Permanencia en la Empresa

Este complemento sustituyó a fecha 9 de octubre de 2001, al concepto de antigüedad, modificándolo, sustituyéndolo o suprimiéndolo según los casos.

Así:

a) Las contrataciones indefinidas que se formalizaron desde el 1 de enero de 2002 no generarán antigüedad ni cualquier otro tipo de complemento por permanencia en la empresa, quedando por tanto referido concepto para estos casos suprimido.

b) Se estableció, con el fin de determinar la cuantía del complemento por permanencia en la empresa, un tope del 10% del salario base, alcanzado en dos bienios del 5% para aquellos trabajadores que no lo hubieran alcanzado a fecha 9 de octubre de 2001.

c) En cuanto a los trabajadores que a fecha 9 de octubre de 2001 ya habían superado el porcentaje establecido en la letra anterior (10%), recibirán como complemento por permanencia en la empresa la cuantía que vinieren percibiendo

al presente, garantizándosele de ésta durante toda la vigencia de la relación laboral con la empresa.

A estos trabajadores se les garantizó que, a los efectos de determinar el complemento por permanencia en la empresa, pudieran consolidar el tramo temporal en aquel momento en curso fijado para el extinguido concepto de antigüedad (quinquenio), percibiendo la nueva cantidad de complemento por permanencia en la empresa en el momento efectivo que alcanzasen dicho tramo.

d) En todo caso, las cuantías resultantes como complemento por permanencia en la empresa estarán sujetas al incremento lineal que experimente el salario base y que pueda pactarse en convenios sucesivos abonándose en cada una de las 15 pagas al año existentes.

Artículo 9. Horario de Trabajo

En los casos en que, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, por necesidad del mejor servicio a los consumidores, la jornada laboral comenzase antes de las 4 o las 4, inclusive, de la madrugada, dicho comienzo anticipado se abonará con la cantidad de 2,25 euros.

En todo caso, dicho comienzo anticipado, en la cuantía establecida en el apartado a), se abonará por día realmente trabajado,

Artículo 10. Incentivos

Se incrementarán los incentivos a 0,32 euros por cada 100 piezas de pan elaboradas de peso de 100 gramos e inferiores, importe que será distribuido entre el personal dedicado a la elaboración de las mismas.

Artículo 11. Complemento por Abastecimiento de Consumo

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un complemento semanal de 22,16 euros por abastecer de pan a la población en domingo.

Artículo 12. Endoble

Independientemente de lo establecido en el artículo anterior, todos los trabajadores afectados por el presente convenio que elaboren el pan necesario para abastecer a la población en domingos o festivos, percibirán en compensación el importe de un salario base más complemento por permanencia en la empresa, si procede, incrementado en un 50%.

Las empresas que, por motivos organizativos de las mismas, no realicen endobles y trabajen en domingos y festivos, le abonarán a sus trabajadores el importe de

un salario base más complemento por permanencia en la empresa, si procede, incrementado en un 50%, más la cantidad de 6,70 euros (1.115 pesetas) por domingo o festivo y descansará el trabajador un día y medio ininterrumpido entre semana.

Todo trabajador abastecerá los endobles dentro de las 40 horas semanales.

Si descansa dos días, no se le abonarán los 6,70 euros (1.115 pesetas), siendo optativo por parte de la empresa las dos posibilidades.

Artículo 13. Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias a cobrar en la fecha y cuantía siguientes:

–San Honorato: 30 días de salario base más complemento por permanencia en la empresa, si procede.

–Verano: 30 días de salario base más complemento por permanencia en la empresa, si procede, a cobrar el día 11 de julio.

–Navidad: 30 días de salario base más complemento por permanencia en la empresa, si procede, a cobrar el día 15 de diciembre.

Artículo 14. Retirada del Carnet de Conducir

En caso de que a un conductor le sea retirado el carnet de conducir por un tiempo no superior a un año, y siempre que esta retirada lo sea como consecuencia de conducir un vehículo propiedad de la empresa y por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a otro puesto de trabajo en alguno de los servicios vacantes que disponga la empresa y seguirá percibiendo el mismo salario de su categoría. La empresa podrá cambiar al trabajador suspendido por otro que trabaje en la misma, si éste acepta el cambio, por el tiempo que dure la suspensión.

Si la causa de la retirada del carnet es como consecuencia de conducir bajo los efectos del alcohol o drogas, no existirá la obligación empresarial mencionada en este artículo.

Artículo 15. Retribuciones en Especie

Con igual alcance y efectos, se mantiene la retribución establecida todos los trabajadores, sin que se compute como salario, recibirán un kilogramo de pan por cada día de trabajo, mientras se pertenezca a la empresa, haciéndose extensivo para el trabajador en baja por enfermedad o accidente laboral.

Artículo 16. Plus de Transporte

Se crea un Plus de Transporte de 2,30 euros diarios por día efectivo de trabajo, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Capítulo III. Organización del Trabajo

Artículo 17. Organización

La dirección de las empresas afectadas por el presente Convenio, antes de decidir, estudiarán, conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente, las medidas oportunas en cuanto a la organización del trabajo se refiere y, en especial, sobre los temas siguientes: Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de trabajo, primas, incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 18. Horario y Tiempo de Vacaciones

La dirección de la empresa, conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores, elaborarán los horarios de trabajo, distribución de la jornada semanal y turno de vacaciones.

Los mismos se expondrán en el tablón de anuncios con 15 días de antelación.

Capítulo IV. Jornada Laboral

Artículo 19. Jornada Semanal

La jornada laboral semanal se establece en 40 horas, tanto para la jornada partida como la jornada continua o intensiva.

Artículo 20. Descanso

Dentro de la jornada laboral diaria, con carácter retributivo, la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un descanso de 15 minutos. Si la jornada fuera intensiva o continuada, el descanso será de 30 minutos. Este descanso se computará en ambos casos como tiempo efectivo de trabajo.

Capítulo V. Vacaciones, Permisos, Excedencias y Licencias

Sección primera: Vacaciones

Artículo 21. Duración

La duración de las vacaciones anuales retributivas será de 30 días naturales o la parte proporcional correspondiente, de no haber completado el año de servicio en

la empresa.

Siempre empezarán a disfrutarse en día laborable. En caso de que el día 1 de mes que se tenga asignado coincida con el descanso de fin de semana, se computará a partir del descanso.

Artículo 22. Retribución

La retribución de este mes de vacaciones será de 30 días de salario base más complemento por permanencia en la empresa, si procede.

El trabajador que cese antes de haber disfrutado sus vacaciones, tendrá derecho a percibir el salario correspondiente, calculándose por doceavas partes y computándose la fracción como mes completo.

Artículo 23. Interrupción

Si durante el período de vacaciones previsto en el artículo 21, el trabajador es dado de baja por enfermedad o accidente no laboral, no se computarán como vacaciones los días que permanezca en esta situación, los cuales habrán de ser disfrutados, junto con los que le quedaran por disfrutar, una vez obtenida el alta médica, teniendo en cuenta que esta garantía abarcará como máximo a los 10 primeros días de la incapacidad laboral transitoria.

Artículo 24. Ropa de Trabajo

La empresa está obligada a entregar a los trabajadores que lo soliciten dos monos anuales, así como calzado adecuado para los distintos puestos de trabajo.

De mutuo acuerdo, se podrá pactar su equivalencia económica, no pudiendo ser inferior a 60,10 euros (10.000 pesetas).

Segunda Sección: Permisos

Artículo 25. Permisos Remunerados

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

–Durante 15 días naturales, en caso de matrimonio o parejas de hecho, siempre que estas últimas estén previamente inscritas en los registros correspondientes que se creen a tal efecto.

–Durante 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta seis cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento en los casos de alumbramiento de la esposa,

de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho (con las condiciones del apartado anterior), hijos, padres, nietos, abuelos, tíos o hermanos de uno u otro cónyuge.

–Durante tres días por traslado de su domicilio habitual a otra localidad; durante 2 días para los traslados de domicilio dentro de la localidad.

–Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

–Por el tiempo necesario para asistir a exámenes, con posterior justificación de asistencia a los mismos.

Los delegados de personal, miembros del comité de empresa y miembros del comité de seguridad e higiene, por el tiempo y en la forma que determina la Ley.

El trabajador disfrutará de 3 días de permiso al año sin justificar, de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

El 16 de mayo, día de San Honorato, patrón del sector, será considerado como festivo.

Sección tercera: Excedencias

Artículo 26. Excedencia Voluntaria

El trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia, sin derecho a retribución, de una duración superior a 6 meses e inferior a 5 años, por razones personales.

Durante el período de excedencia, el trabajador no podrá dedicarse a la actividad a que se dedica la empresa, ni por sí ni por cuenta ajena.

El trabajador solicitará el reingreso en la empresa con 30 días de antelación antes de que finalice la excedencia.

En caso de no existir vacante, el trabajador podrá optar entre esperar a que se produzca u ocupar un puesto de trabajo de inferior categoría al suyo, si lo hubiere, con el salario correspondiente a esta categoría y hasta tanto se produzca la vacante en la suya propia.

Capítulo VI. Mejoras Sociales

Artículo 27. Preferente Colocación

El trabajador que cause baja en la empresa por enfermedad o accidente laboral, tendrá derecho, si se rehabilitare, de preferente colocación en su puesto de

trabajo, y de igual categoría o categoría inferior, con el salario que corresponda al puesto de trabajo que efectivamente ocupe. En caso de que se hubiese declarado algún tipo de invalidez, el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades, si existe en la plantilla y está vacante.

Capítulo VII. Garantías Sindicales

Artículo 28. Descuento en Nómina de la Cuota Sindical

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

–El trabajador interesado dirigirá escrito a la dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, la cuantía de la cuota y la central sindical que corresponda.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la dirección de la empresa, poniendo en su conocimiento la persona designada, de entre su personal, para que le sea entregada la totalidad de la cuota o entidad bancaria para su ingreso.

Artículo 29. Comité de Empresa o Delegados de Personal

Es el órgano unitario de representación de todos los trabajadores en el seno de la empresa y, entre otras, le corresponden las siguientes funciones:

–Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social.

–Derecho a ser oído con carácter previo a toda decisión, en supuesto de sanciones y despidos.

–Derecho a la negociación colectiva.

El delegado sindical tendrá los mismos derechos que el delegado de personal o comité de empresa, en las que haya más de cuatro trabajadores.

Capítulo VIII. Vigilancia e interpretación del Convenio

Artículo 30. Comisión Paritaria

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio, así como su interpretación en caso de disconformidad por parte de alguno de los afectados por el mismo, se constituye una Comisión Paritaria formada por cuatro representantes de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan y otros dos designados por cada una de las Centrales Sindicales intervinientes (U.G.T. y CC.OO.).

La resolución de las cuestiones formuladas a la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias, habrá de emitirse en un plazo máximo de 30 días desde la recepción de las mismas por la Comisión, dejando abierta la vía jurisdiccional competente.

Se señala a efectos de notificaciones, los siguientes domicilios:

–Por la parte empresarial: Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan: Plaza Portillo de San Jerónimo, edificio 3, entreplanta, de Jaén.

–Por la parte social: Unión General de Trabajadores: Paseo de la Estación, número 30, 2.ª planta, de Jaén, y Comisiones Obreras: C/. Castilla, 8, de Jaén.

Capítulo IX. Contratación

Articulo 31. Contrato Eventual por Especiales Circunstancias en la Producción.

Cuando las circunstancias del Mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de trece meses y medio en un período de dieciocho meses.

Las partes negociadoras del presente Convenio, conscientes de su responsabilidad en la generación de empleo estable en nuestra Provincia, tenderán en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa así lo permiten, según el criterio de la Dirección de la misma a transformar este tipo de contratos en indefinidos.

Artículo 32. Contratos en Prácticas

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de veinticuatro meses, con un período de prueba para los titulares de grado medio de un mes y para los de grado superior de dos meses.

La remuneración será del 65% para el primer año y el 80% para el segundo año del salario previsto para su categoría.

Artículo 33. Contratos para la Formación

Los contratos para la Formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, destinándose el 15% del tiempo para la formación, en trabajadores comprendidos entre los dieciséis y los veintiún años.

Se abonará a los contratados bajo esta modalidad el 85% del Salario Mínimo Interprofesional durante toda la vigencia del contrato

Artículo 34. Contrato Por Obra o Servicio Determinado

Para la formación de referido contrato se estará a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 15.1 a).

Artículo 35. Contratos Indefinidos

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en nuestra Provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tenían desde la entrada en vigor del Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo (o normativa que lo sustituya), o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Capítulo X. Disciplina

Artículo 36. Carnet de Manipulador

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

Artículo 37. Faltas

La 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 superiores, compañeros, subordinados, clientes y proveedores; simular la presencia de otro trabajador fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes 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 5 veces en el período de 1 mes en cuanto a la en trada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el período de 1 mes; el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, clientes y proveedores y cuales quiera 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 actividad de la empresa; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez y 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 carnet de manipulador por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa; así como la reincidencia en faltas graves dentro del término de 6 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 38. Sanciones

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

1. Por faltas Leves: amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

2. Por faltas Graves: suspensión de sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas Muy Graves: suspensión de sueldo y empleo por más de quince días hasta sesenta. Despido.

Artículo 39. 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.

Capítulo XI. Indemnización por Cese

Artículo 40. Indemnización por Cese

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas durante la vigencia del convenio, con una antigüedad al menos de 20 años, tendrán derecho a percibir, a partir de las edades indicadas, una indemnización por una sola vez cuya cuantía, sea cual fuere su categoría, será según la siguiente escala:

Cese a los 63 años de edad del trabajador:	1,5 mensualidades
Cese a los 62 años de edad del trabajador:	2,5 mensualidades
Cese a los 61 años de edad del trabajador:	3,5 mensualidades
Cese a los 60 años de edad del trabajador:	4,5 mensualidades

Dichas indemnizaciones se calcularán en función al salario base y complemento por permanencia en la empresa, si procediere, y se abonarán una vez producido el cese a las edades señaladas.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despido o por causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que, en su caso, le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromisos de pensión de clase alguna.

Cláusula de descuelgue

1.ª) Las partes intervinientes reconocen el carácter de necesaria y obligada aplicación, por parte de las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, sin que en ningún momento puedan descolgarse, total o parcialmente, de los compromisos ahora adquiridos como excepción, y en concordancia con lo establecido en los artículos 82.3 y 85 del E. T., los porcentajes de incremento salarial no serán de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas que pongan en peligro la viabilidad de la empresa, mantenida en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, será obligatorio por parte de las empresas afectadas la presentación de una previsión para el año siguiente donde se contemplarán las medidas a adoptar, además de las salariales y la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Tanto la solicitud de la aplicación de cuanto se regula en esta disposición, como la

documentación pertinente, entre la que se contarán los acuerdos habidos y actas de las reuniones celebradas entre la representación de los trabajadores y la empresa o de éstos si no existiese, se remitirá preceptivamente a la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Jaén, quien emitirá un informe sobre las causas alegadas por la empresa requiriente. Este informe será remitido a la Comisión Paritaria del Convenio, para su análisis y posterior decisión de fijación, en su caso, del nuevo régimen salarial.

En función de que exista o no acuerdo, la Comisión decidirá:

De existir acuerdo entre empresa y representantes o de éstos en caso de no existencia, convalidará el mencionado acuerdo de inaplicación salarial, salvo que existan indicios racionales de fraude de Ley.

En caso de no existir acuerdo, la Comisión dictará su resolución de conformidad a su regulación de funcionamiento.

El dictamen de la Comisión Paritaria se emitirá por mayoría, en un plazo máximo de 15 días a partir de la recepción de la documentación solicitada, siendo preceptiva la audiencia de los representantes sindicales, si los hubiere, y de la empresa afectada.

Para emitir su dictamen, la Comisión Paritaria tendrá en cuenta circunstancias tales como el nivel de producción, el índice de ventas y datos relativos a la contabilidad y cuenta de resultados.

Las decisiones o dictamen de la Comisión Paritaria serán siempre recurribles ante la Jurisdicción Laboral-Social.

En todo caso, se entenderá que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afecta al régimen salarial, estando obligadas todas las empresas afectadas por el contenido íntegro del Convenio.

Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a los cuales hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observándose, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Una vez finalizado el período de aplicación, las empresas afectadas están obligadas a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, aplicando sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de la cláusula.

2.ª) La Comisión Paritaria, en su primera reunión, constituyente, elaborará un Reglamento de Funcionamiento de la misma, en el que regulará los procedimientos para solventar las discrepancias en cuantas cuestiones le sean

atribuidas.

3.ª) El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Jaén, Plaza Portillo San Jerónimo, edificio 3, entreplanta; el de U.G.T., en Paseo de la Estación, 30, 2.ª planta, y el de CC.OO., en calle Castilla, 8, de Jaén.

Tabla de salarios. Año 2003

Categorías	Salario base mensual/Euros
Técnicos:	
Jefe de fabricación	659,83
Jefe de taller mecánico	646,68
Administrativos:	
Jefe de Oficina y Contabilidad	659,83

Categorías	Salario base mensual/Euros
Oficial Administrativo	597,13
Auxiliar de Oficina	559,31
Categorías	Salario base diario/Euros
Obreros:	
En Panaderías totalmente mecanizadas:	
Ayudante de encargado	18,73
Amasador	18,93
Ayudante de amasador	18,61
Oficial	18,61
Especialista	18,61
Fogonero	18,61
Gasista	18,61
Encendedor	18,61
Engrasador	18,61
Mecánico de primera	18,61
Mecánico de segunda	18,61
Mecánico de tercera	18,50
Peón	18,10
En las restantes Panaderías:	

Maestro encargado	19,60
Oficial de pala	19,60
Oficial de masa	18,90
Oficial de mesa	18,60
Ayudante	18,10
Aprendiz de primer año	13,70
Aprendiz de segundo año	14,63
Servicios complementarios:	
Mayordomo	18,75
Chófer	19,60
Vendedor en establecimiento	17,77
Transportador de pan a despachos	18,73
Repartidor a domicilio	17,77
Servicio de limpieza (hora)	2,37