



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS Y COMERCIO DE PANADERÍAS DE ÁLAVA

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio para las Industrias y Comercio de Panaderías de Álava, será de aplicación a todas las empresas y centros ubicados en la provincia de Álava, y dedicados los mismos a dicha actividad laboral cualquiera que sea la forma y denominación de éste, su composición, presentación y procedimiento de fabricación y venta.

Artículo 2º.- Estarán afectados por este Convenio Colectivo, los trabajadores que presten sus servicios en las empresas citadas en el artículo 1º y todos aquellos que se dediquen a la venta y reparto de pan, bien sea en despacho particular o reparto.

Artículo 3º.- Ámbito de aplicación temporal.

El presente Convenio Colectivo empezará a regir el 1º de enero de 2003, y su plazo de vigencia terminará el 31 de diciembre de 2005, salvo caso de prórroga acordada de forma legal.

El Convenio quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de petición de las partes, a partir del 1º de diciembre de 2005, comprometiéndose la representación social de los trabajadores a presentar su plataforma, e iniciándose las deliberaciones en plazo legal. La plataforma se presentará por los trabajadores dentro del mes de diciembre de 2005.

Artículo 4º.- Unicidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico, y ambas partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 5º.- Absorción y compensación.

Los aumentos que pudieran producirse en los conceptos económicos o de cualquier tipo, por disposición legal o cualquier otra clase, sólo afectarán a este convenio cuando superen los aquí pactados, ya que, en caso contrario, serán absorbidos y compensados en este Convenio.

Artículo 6º.- Retribuciones.

Los salarios pactados en este Convenio estarán compuestos por los siguientes conceptos: Salario base, participación en beneficios, pagas extraordinarias, incentivos de elaboración, plus extrasalarial, antigüedad y horas extraordinarias.

Artículo 7º.- Salario Base.

El salario base del presente Convenio es el que se especifica, para cada una de las categorías, en las tablas salariales anexas.

Artículo 8º.- Participación en Beneficios.

En las Industrias afectadas por este Convenio y que estén declaradas mecanizadas, semimecanizadas, se abonará a todos los trabajadores de la plantilla, el 20% ó el 15%, respectivamente, en concepto de beneficios, sobre los salarios base del presente Convenio.

Artículo 9º.- Incentivo de elaboración.

Solamente para los trabajadores dedicados a la elaboración de pan se establece como remuneración como incentivo, la cantidad que figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 10º.- Antigüedad.

Los aumentos de antigüedad establecidos en el presente Convenio de Panaderías, se abonarán sobre los salarios base, que se establecen en el presente Convenio.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutarán como concepto de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, según se establece en la tabla siguiente:

- A los 4 años de servicio en una misma empresa el 5%.
- A los 8 años de servicio en una misma empresa el 10%.
- A los 12 años de servicio en una misma empresa el 15%.
- A los 17 años de servicio en una misma empresa el 20%.

Artículo 11º.- Plus Extrasalarial.

Incluye conceptos exclusivamente indemnizables, como pueden ser desgaste de útiles de herramientas, gastos de locomoción, limpieza de ropa de trabajo, y cualquier otro concepto de igual o similar naturaleza indemnizatoria, bastando que concurra cualquiera de dichos supuestos para que nazca la obligación de pago.

El plus extrasalarial se devengará por cada día efectivamente trabajado, con los importes establecidos en las tablas salariales anexas.

Artículo 12º.- Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias de 30 días cada una, que se abonarán: La paga de "San Honorato", el día 16 de mayo; la de "Julio", el día 16 del mismo mes; y la de "Navidad", antes del 20 de diciembre.

La paga de "San Honorato" se devengará de 16 de mayo del año precedente a 16 de mayo del correspondiente año, con el salario vigente en el momento de su abono.

Las pagas extraordinarias se abonarán con todas las remuneraciones, tanto salariales como extrasalariales.

A dicha cuantía se incrementará, en el caso de trabajadores que por haber sido contratados antes del 1-1-1997 vinieran percibiendo el complemento de antigüedad en la forma distinta a la actual, en la cantidad equivalente a treinta y un días de "complemento personal".

Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas abonarán el cien por cien de las gratificaciones a todo trabajador que tenga derecho a las mismas, aunque hubiese permanecido parte del tiempo en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo y maternidad, así como enfermedad grave o muy grave. En los demás casos de I.T. derivados de enfermedad común, se computará también en tiempo de baja como en activo, siempre que la duración del proceso de enfermedad no exceda de un mes, dentro del período de los seis meses precedentes al abono de las gratificaciones.

Artículo 13º.- Complemento personal.

a) Se establece un complemento personal, para aquellos trabajadores contratados antes del 1 de enero de 1997, al objeto de compaginar las prescripciones contenidas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 27 de la Ordenanza del ramo, a efectos de compensar la aplicación de los diferentes Convenios.

b) Dicho complemento no será absorbible, ni compensable, y se incrementará todos los años con los acuerdos a los que se llegue en Convenio más los porcentajes que vayan adquiriendo en función de los años.

c) El módulo para el cálculo y abono de complemento personal, será el último salario base percibido por el trabajador, según Anexo I.

Artículo 14º.- Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, con el objetivo de favorecer la creación de empleo, las empresas se comprometen, por una parte a no admitir en plantilla ni proporcionar trabajo a trabajadores que se encuentren en activo en otra empresa; y por otro lado, se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, y con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión, no obstante lo establecido en el artículo 18º.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes:

Realización, con recargo del 75% de la hora habitual.

c) Horas extraordinarias en casos excepcionales, mantenimientos, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstos por la Ley: 75% de 1 hora habitual.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución. Asimismo, en función de esta información y los criterios arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza

de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo al salario hora individual, que se obtendrá de la forma que se establece a continuación:

Se hallará sumando los conceptos de salario base más participación en beneficios, más antigüedad y el complemento personal que proceda conforme al artículo 13 de este Convenio correspondiente a 365 días, a dicha suma se incrementará el importe de las tres pagas extraordinarias. Este resultado se dividirá por 1.770,78 horas de trabajo efectivo para los trabajadores de obrador en jornada continuada y de 1.826 horas para el resto del personal.

La cifra obtenida es el correspondiente salario hora individual, que servirá de base para el abono de las Horas Extraordinarias con el recargo establecido.

En la tabla salarial consta el valor de la hora extraordinaria para cada categoría, que deberá incrementarse con la antigüedad correspondiente y el complemento personal que proceda conforme al artículo 13 de este Convenio.

Las horas extraordinarias prestadas, podrán compensarse por tiempo libre, incrementando en el mismo porcentaje del 75%.

A estos efectos, el trabajador antes de su realización manifestará a la empresa su deseo de disfrutarlas y no de que se le compense en metálico.

Se disfrutará el tiempo de descanso, -pudiendo acumularse el de las distintas horas extraordinarias-, en el momento que el trabajador lo estime oportuno, avisando a la empresa con una antelación de una semana y no pudiendo coincidir en esta situación más del 10% de la plantilla en la misma fecha.

Artículo 15º.- Trabajadores de limpieza.

El salario de los trabajadores de limpieza se abonará a razón de 6 euros/hora por todos los conceptos durante la vigencia del año 2003, incrementándose los años 2004 y 2005 en el porcentaje salarial pactado para dichos años. Con independencia percibirán sus derechos correspondientes a pagas extraordinarias, antigüedad y vacaciones en proporción a las horas trabajadas.

A dicha cuantía se incrementará, en el caso de trabajadores que por haber sido contratados antes del 1-1-1997 vinieran percibiendo el complemento de antigüedad en la forma distinta a la actual, en la cantidad equivalente a treinta y un días de "complemento personal".

Artículo 16º.- Retribución en especie.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un kilo de pan diario incluidos los días festivos, de baja por enfermedad o accidente y en vacaciones, que deberán ser de cualquiera de las piezas comerciales que la empresa fabrique nunca elaborado especialmente para los trabajadores.

En la situación de baja o de vacaciones, dicho kilo de pan podrá ser adquirido por el personal bien en fábrica o en cualquiera de los despachos.

A efectos de cotización a la Seguridad social, se cifra en 6 euros mensuales el valor del pan suministrado; computándose en este cálculo exclusivamente el precio de la harina empleada.

Artículo 17º.- Participación especial de choferes.

Los chóferes que desempeñen además de la función de transporte, las de venta, percibirán una participación del 1% sobre las mismas.

Artículo 18º.- Jornada Laboral.

La jornada laboral pactada en el presente Convenio, será de 1.775 horas de trabajo efectivo para el año 2003, de 1.768 horas para el año 2004 y de 1.761 horas para el año 2005. A estos efectos se considera dentro de esta jornada como trabajo efectivo, un descanso de 15 minutos para tomar el bocadillo el personal de jornada continuada y el que tuviera reconocido este derecho. En aquellas empresas en que de común acuerdo, entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se decida no parar a tomar el bocadillo, la terminación de la jornada diaria será de 15 minutos antes.

Durante la vigencia del Convenio, los trabajadores tendrá derecho a un día libre al año, que se concederá en la fecha que se fije de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 19º.- Descansos.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará del descanso obligatorio de los domingos, así como las fiestas de 1º de mayo, viernes Santo, 25 de diciembre y 1º de enero.

Las 14 festividades anuales, tanto las cuatro citadas que no se trabaja, como las demás trabajadas, se remunerarán al 200% de los días trabajados con independencia del salario día que le corresponda.

Las vísperas del día 1 de enero, viernes Santo, 1º de mayo y 25 de diciembre se trabajará como los sábados y el mismo criterio se seguirá cuando alguna de las cuatro festividades se celebre el lunes, trabajando por lo tanto el domingo con jornada de sábado y el sábado precedente como normal, debiendo disfrutarse del descanso semanal compensatorio.

Artículo 20º.- Domingos.

En toda la provincia de Álava, los domingos queda prohibido, tanto la fabricación de pan, como el reparto, a todos los trabajadores y empresarios o familiares de éstos, bien se trate de pan fabricadon el día, bien la víspera o provenga de congelación, con origen en la provincia o provincias distintas.

Siendo el descanso dominical y festivo una conquista social que por todos los medios debe ser respetada, se vigilará al máximo su cumplimiento, proponiendo, en su caso a la Autoridad competente el máximo rigor en la aplicación de sanciones a los infractores de esta disposición.

Artículo 21º.- Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales, que se abonarán con arreglo a todos los conceptos salariales percibidos por cada trabajador.

Las Vacaciones no podrán comenzar en días festivos o vísperas de festivos.

Al principio de cada año, durante los meses de enero y febrero se elaborará en cada empresa un calendario de vacaciones, en el que constarán las fechas de disfrute de éstas por cada trabajador que serán entre los meses de Julio a septiembre inclusive, pudiendo dividirse el disfrute de las mismas como máximo en dos periodos de 16 y 15 días respectivamente.

Cuando el trabajador se encuentre, con una semana de antelación, en situación de Incapacidad Temporal en la fecha de iniciación del período de vacaciones, no se comenzará su disfrute, y cuando sea dado de alta, se fijará de nuevo el momento en que ha de disfrutarse de sus vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, como consecuencia de las vacaciones de sus compañeros, y ello siempre que sea posible su disfrute dentro del año natural.

Las vacaciones se interrumpirán en caso de I.T. exclusivamente por el tiempo que dure la

hospitalización del trabajador, acreditada mediante certificación del Centro Hospitalario, y siempre que sea posible su posterior disfrute dentro del año natural.

El abono de las retribuciones correspondientes a las vacaciones se efectuará con anterioridad a su disfrute.

Artículo 22º.- Permisos y licencias.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos con todos los conceptos salariales y extrasalariales, sin perjuicio de lo establecido en la Ordenanza Laboral y el Estatuto de los Trabajadores, por las siguientes causas:

a) Todo el personal que contraiga matrimonio tendrá derecho a 20 días. Esta licencia no podrá ser absorbida por ninguna otra licencia ni por vacaciones.

b) En caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o que requiera hospitalización al cónyuge, tendrá tres días naturales, que serán ampliables a dos más, cuando deba realizarse un desplazamiento al efecto. En caso de nacimiento de un hijo, si es necesario intervención quirúrgica, el plazo se ampliará dos días más. En caso de fallecimiento cinco días ampliables a tres más en caso de desplazamiento.

En caso de enfermedad grave y fallecimiento de ascendientes, descendientes y hermanos, tanto consanguíneos como políticos, todo trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido a tres días naturales que serán ampliables a dos más cuando deba realizarse un desplazamiento al efecto.

c) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos, un día.

d) En caso de traslado de domicilio habitual, el trabajador afectado tendrá derecho a un día de permiso retribuido.

Por ésta y otras causas, previa solicitud, podrá el trabajador disponer de hasta cuatro días de permiso no retribuido durante el año, siempre que no coincida en esta situación más de dos personas en cada rama de producción (obrador, reparto, etc.)

Por el tiempo indispensable para acudir al médico general o especialista, siempre y cuando se justifique.

f) Por el tiempo necesario para el acompañamiento de hijos menores de doce años al médico del Servicio Público de Salud, siempre que trabajen ambos cónyuges y sea coincidente el horario de trabajo de ambos.

Artículo 23º.- Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba para los trabajadores afectados por este Convenio, cuya duración máxima será la siguiente:

- 6 meses para técnico y titulados.

- 3 meses para encargado, técnico no titulado, administrativo de primera y responsable comercial.

- Para los demás trabajadores, un mes.

Artículo 24º.- Salud laboral.

Al objeto de prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar social en los puestos de trabajo y centros laborales, las empresas que cuenten con cinco o más trabajadores, sin perjuicio de las obligaciones del personal directivo, técnicos y mandos intermedios, designarán un vigilante de seguridad, cuyo nombramiento recaerá en miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal. El vigilante de Seguridad asistirá a los Cursos de Formación organizados por el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene; Inmediatamente se contará

con el mismo tan pronto concorra un accidente o vaya a instalarse un mecanismo de Seguridad e Higiene en el trabajo.

En todas las fábricas y talleres se tendrá una perfecta instalación, ventilación, acondicionamiento, protección de maquinaria, con las máximas seguridades para el trabajador; se dispondrá de cuartos de aseo y duchas suficientes para el personal que trabaja, tal y como está determinado en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y comodidad para poder cambiar de ropa propia por la de trabajo. También se dispondrá de armario propio individual para guardar dichas prendas, a la vez se dispondrá de sillas o bancos para desvestirse y se le dará al personal la ropa de trabajo que le corresponda: Dos equipos al año de dos prendas cada uno de ellos.

Se establecerá un reconocimiento médico obligatorio para todos los trabajadores del sector, como mínimo con carácter anual, a través de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social o del Ministerio de Trabajo, en su caso, los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegado sindical, tendrán derecho a la formación en materia de Seguridad e Higiene, conforme prevé la legislación vigente. Comprometiéndose las empresas a gestionar ante dichos Organismos Oficiales para que se lleve acabo el reconocimiento.

CARNET DE MANIPULADOR.- Las empresas son conformes en que el carnet de manipulador se revise anualmente por los Organismos Oficiales siempre que así esté determinado por la Ley y no suponga carga económica alguna para las empresas.

Artículo 25°.- Bajas por accidente y enfermedad profesional.

En los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, enfermedad muy grave, y enfermedad que requiera hospitalización, el trabajador percibirá un complemento hasta el 100% de su remuneración total; teniendo en cuenta la media de los tres meses anteriores realmente trabajados. Este complemento se percibirá a partir del día 1º y hasta el 250º día inclusive.

Asimismo, en los demás supuestos de enfermedad común, el empresario abonará al trabajador y solo en la primera baja del año en la empresa los tres primeros días el 60% de la base de cotización que le corresponda. A partir de 21º día de la baja y hasta el 128º día de la misma, se le garantizará al trabajador un complemento hasta su salario neto.

Artículo 26°.- Jubilación.

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa superior a 10 años, tendrán derecho a una paga en la cuantía que seguidamente se concreta, si cesan en la empresa para solicitar su jubilación anticipada.

JUBILACIÓN:

A los 60 años: 7 mensualidades.

A los 61 años: 6 mensualidades.

A los 62 años: 5 mensualidades.

A los 63 años: 4 mensualidades.

A los 64 años: 3 mensualidades.

Asimismo se reconoce el derecho a la jubilación especial a los 64 años, con el 100% del salario regulador y obligación por parte del empresario de cubrir la vacante producida, siempre que en cada caso particular se acuerde así entre empresa y trabajador. Se pondrá en conocimiento del Comité o Delegados de Personal, las bajas por Jubilación a que se refiere el presente artículo.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren a los acuerdos de renovación de plantillas suscritos por las Centrales Sindicales ELA, CCOO, UGT, LAB y Confebask en el seno del Consejo de Relaciones Laborales suscrito con fecha 15-enero-1999, y en base a ello, acuerdan impulsar la puesta en práctica de los Contratos de Relevo y de Sustitución que, en todo caso, requerirán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores afectados.

Artículo 27º.- Categorías profesionales.

En caso de reconocimiento de categoría profesional al trabajador, los efectos económicos de ésta se entenderá a partir del momento que fuere solicitada por escrito a la Autoridad Laboral competente.

Los ascensos de categoría profesional, para el personal obrero propiamente dicho, se llevarán a efecto por rigurosa antigüedad, sobre la base de la aptitud para el puesto a desempeñar y sin perjuicio de ejercitar las acciones pertinentes.

Aquellos trabajadores que estén asimilados a una categoría superior, se les considerará dicho salario, incrementándoseles en la misma cantidad correspondiente a dicha categoría como subida mínima salarial.

Se define la categoría profesional de Peón Especialista de la siguiente forma: Es el operario que además de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, y no conociendo el oficio, tiene también a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas, no realizando las funciones del Ayudante ni las del Oficial, y que exigen sin embargo cierta práctica, especialidad o atención.

Su contratación se llevará a efecto de conformidad con la modalidad de contratación de fomento de empleo, o en la que su momento la sustituya, o en su caso, la que más se le parezca, o la prevista en el artículo 34 del presente Convenio. Su duración mínima será de un año, comprendiendo un período de prueba de quince días, y con derecho a su extinción a una indemnización de doce días por año trabajado.

Artículo 28º.- Derechos Sindicales.

a) Cuando se contrate a trabajadores estará presente el Comité de Empresa, o en su caso, el Delegado de Personal necesariamente; pudiendo pedir a la empresa el contrato de trabajo y toda la documentación que haya firmado el trabajador. Queda prohibido obligar a firmar el finiquito en el momento de la contratación.

b) La empresa facilitará al Comité de Empresa, o en su caso al Delegado de Personal, una vez al año, información sobre la marcha de la empresa, así como la información que requiera.

c) Los Delegados del Comité de Empresa, se reunirán con los representantes de la empresa, por lo menos, una vez al mes, en sesión ordinaria; y extraordinaria siempre que lo solicite cualquiera de las partes, estas reuniones se celebrarán en el plazo de tres días desde su solicitud.

d) La empresa pondrá un tablón de anuncios para uso exclusivo de los Delegados de Personal, Secciones Sindicales y para poder informar de los temas laborales y sindicales.

e) Todo trabajador podrá requerir la presencia del Delegado cuando considere que sus derechos no son reconocidos o cuando sea requerido a presencia de sus superiores.

f) Ningún trabajador podrá ser discriminado ni despedido por motivo de pertenecer a una Central sindical o por participar en las actividades legales de la misma.

g) Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa, gozarán de 20 horas mensuales, en sustitución de las 15 horas que figuran en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

h) El trabajador que ejerza, o sea llamado a ejercer o desempeñar, un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, nacionales o estatales de una Central sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa, por el tiempo que dure su mandato. El reingreso será automático y el trabajador ocupará la plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

i) Aquellas Centrales Sindicales que acrediten documentalmente ante la dirección de la empresa, una afiliación de un 25%, en empresas de 10 a 20 trabajadores, tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales, Designando un Delegado responsable.

Este responsable gozará de los mismos derechos de información y participación reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, si bien no disfrutarán de las garantías establecidas a favor de éstos. No obstante, se les reconoce el derecho a disponer de hasta dos horas mensuales en la empresa y dentro del centro de trabajo sin perjuicio alguno para su actividad laboral, y a última hora de la jornada.

El derecho reconocido en esta letra i), exclusivamente será de aplicación en la forma expuesta. Por lo tanto, quedará automáticamente derogado si se viese afectado por cualquier disposición legal; y, en principio, por la posible modificación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto.

j) Los trabajadores tendrán derecho a la realización de asambleas dentro del local de la empresa, conforme dispone la legislación vigente.

Artículo 29º.- Sustracciones de dinero.

En caso de sustracción de dinero, el empresario antes de deducir dicha cantidad al trabajador, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria, quien se reunirá con el empresario y el trabajador afectado, para decidir sobre el tema planteado, independientemente de las acciones legales que se puedan llevar a cabo.

Artículo 30º.- Natalidad.

Al producirse el alumbramiento de las trabajadoras o de la esposa del trabajador, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 69,83 euros en el año 2003, y en los años 2004 y 2005, dicha suma se incrementará en el porcentaje de subida salarial acordada, siempre que continúe prestando sus servicios.

El mismo derecho se reconoce durante la vigencia del Convenio a favor de los hijos extramatrimoniales, siempre que se conviva con un año de antelación al nacimiento, acreditado con el empadronamiento municipal.

Artículo 31º.- Matrimonio.

En caso de matrimonio, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 69,83 euros en el año 2003 y en los años 2004 y 2005, dicha suma se verá incrementada en el porcentaje salarial pactado, siempre que continúe prestando sus servicios.

Artículo 32º.- Excedencias.

Se reconoce a los productores de la Industria de Panaderías con un año de permanencia en la empresa el derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de dos años y máximo de cinco, siempre que no sea para trabajar en empresas del ramo en Álava o provincias limítrofes.

Este derecho solo podrá ejercitarse otra vez si transcurridos 4 años desde el final anterior de excedencia, el reingreso del trabajador en la empresa será automático, siempre que la legislación

vigente permita la contratación de un trabajador sustituto durante el período de excedencia.

Artículo 33°.- Carnet de conducir.

La retirada del carnet de conducir, por tiempo inferior a dos meses, salvo por causa de embriaguez y sin pena de privación de libertad personal, no supondrá causa de despido.

El conductor afectado tendrá obligación de desempeñar cualquier puesto de trabajo y labor que se le encomiende, sin menoscabo de la retribución que venía percibiendo.

Artículo 34°.- Contratos Eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración de los contratos que se formalicen a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, referente a contratos eventuales por circunstancias de la producción, de tal forma que las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad sectorial de panadería, incluidas en los ámbitos de aplicación y territorial de este Convenio, puedan contratar eventualmente con una duración máxima de 12 meses en un período de 16 meses.

La extinción de los referidos contratos dará derecho a una indemnización de 8 días de salario por año de servicio.

Artículo 35°.- Contratos formativos.

El contrato de trabajo en prácticas y para la formación regulados por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, se modifica en el sentido de que su retribución salarial nunca será inferior al salario mínimo Interprofesional para los menores de dieciocho años, y del 120% para los mayores de dicha edad.

Artículo 36°.- Contrataciones.

a) Se acuerda, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Primera, punto 2, apartado b), de la Ley 12/2001, de 9 de julio que aquellos contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, que se extingan durante la vigencia del presente Convenio, podrán ser transformados en "contrato para el fomento de la contratación indefinida".

b) En el caso de nuevas contrataciones, incluidas las antedichas, y hasta la vigencia del Convenio (31-12-2.005), las empresas se comprometen a que el 20% de las mismas, se formalicen mediante el denominado "contrato para el fomento de la contratación indefinida. En el cálculo de las contrataciones, se excluirán los contratos de interinidad o sustitución.

Artículo 37°.- Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la solución de Conflictos Laborales.

Las partes signatarias del presente Convenio asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la solución de Conflictos Laborales (PRECO) de 16 de febrero de 2000, publicado en el B.O.P.V. número 66 de 4 de abril de 2000. Dicho Acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de Conflictos Colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.- Retroactividad.

La entrada en vigor del presente Convenio será desde la firma del mismo, sí bien con efectos económicos retroactivos a la fecha de 1º de enero de 2003.

Segunda.- Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio, con domicilio social en las sedes de las Centrales Sindicales intervinientes en el presente Convenio. La Comisión Paritaria atenderá con carácter previo cuantas dudas se susciten en la interpretación, ejecución y aplicación de este Convenio.

Esta Comisión estará compuesta por cuatro representantes de los empresarios y cuatro representantes de los trabajadores, asistidos por sus asesores, quienes dispondrán de voz, pero no de voto.

Será presidida por el Secretario-Moderador de la Comisión Negociadora del Convenio.

La representación de los trabajadores estará integrada por un miembro de cada Central Sindical: UGT y CC.OO.

Tercera.- Trabajo en Domingo.

Como excepción a los artículos 19 y 20 de Convenio, y ante la imposibilidad material de impedir la fabricación, distribución y venta de pan los domingos, se podrá fabricar pan los domingos, y consiguientemente se reconoce también el derecho a su distribución y venta, durante la aplicación del presente convenio, en las siguientes condiciones:

a) El trabajo en domingo se realizará exclusivamente de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, contando con personal voluntario, sin que pueda haber ningún tipo de presión, ni verbal ni documental, para aquellos trabajadores que decidan libremente no trabajar en domingo.

b) Se prohíbe terminantemente condicionar al trabajo en domingo todas y cada una de las contrataciones que se efectúen, si bien se permitirá la contratación expresa para el domingo contando con trabajadores en desempleo.

c) De toda nueva contratación se facilitará una copia al trabajador y otra copia al Delegado de Personal, y en defecto de éste a las Centrales Sindicales firmantes del Convenio que acusarán recibo de la copia.

d) La empresa de acuerdo con los trabajadores voluntarios acordarán sus condiciones, garantizando en todo caso el descanso semanal compensatorio por dicho día, pudiendo optar el trabajador a la acumulación de dichos días al período de vacaciones.

e) Con el fin de que lo anteriormente citado se lleve a efecto con absoluta normalidad ambas partes ante cualquier incumplimiento de lo aquí establecido se obligan a reunirse en COMISIÓN PARITARIA para solucionar cualquier cuestión en relación al tema del domingo.

En caso de no cumplirse inmediatamente el acuerdo de dicha Comisión, ésta cláusula adicional dejará de surtir efectos para la empresa infractora.

Cuarta.- Mejora Económica y su revisión.

a) Año 2003. Se acompaña la tabla salarial que regirá durante el citado año, que supone un incremento del 4,5% para todas las categorías profesionales, menos para el peón especialista, cuyo incremento es del 5% en relación con la del año precedente. En cualquier caso se garantiza el incremento del IPC del año 2003 más 1,15 puntos excepto para el peón especialista al que se le garantiza un 0,5 adicional. Caso de ser necesario se efectuará, una vez conocido el dato del IPC del año 2003, la correspondiente revisión que tendrá efectos del 1-1-2003.

b) Año 2004. Las Tablas Salariales de 2003, se incrementarán en el IPC previsto del año 2004 más 1,35 puntos, garantizándose en todo caso el incremento del IPC real del año 2004 más 1,35 puntos.

Al Peón Especialista se le garantiza un 0,5 adicional.

c) Año 2005. Las Tablas Salariales de 2004, se incrementarán en el IPC previsto del año 2005 más 1,35 puntos, garantizándose en todo caso el incremento del IPC real del año 2005 más 1,35 puntos.

Al Peón Especialista se le garantiza un 0,5 adicional. Quinta.- Normas Supletorias.

En lo referente a las categorías profesionales y régimen disciplinario se adjuntará un anexo con la copia de la Ordenanza Laboral, que será de aplicación durante la vigencia del presente Convenio, en tanto no haya una norma supletoria de rango superior que sustituya a la citada Ordenanza.

HORARIO AÑO 2003

LUNES A VIERNES	SÁBADO	Personal de obrador, ayudantes y peón especialista	Mayordomos y ayudantes
De 4h. a 10h.20m.	De 2h. a 9h 23m.	De 6h. a 12h.20m.	De 6h. 30m. a
De 4h. a 11h. 23m.	Dependientes	De 5h. 30m. a 12h. 53m.	De 7h.35m. a 13h. 23m. y 18h. a
De 7h. 35m. a 13h. 08m.	Administrativos	De 7h. 35m. a 13h. 08m.	De 9h. a 14h.
y 16h. a 18h. 35m.		De 10h. a 11h.08m.	

Un amasador, el ayudante y el encargado de encendido, en cada centro de trabajo, entrarán a trabajar todos los días de la semana, con una hora de antelación, y tendrán su salida igualmente una hora antes.

El presente horario de trabajo podrá ser adaptado a la organización y necesidades de cada empresa, de común acuerdo entre su Dirección y el Delegado de Personal, o en su defecto, con los trabajadores afectados.

TABLA SALARIAL AÑO 2003

CATEGORÍAS	SAL.BASE		BENEFICIOS		INCENTIVO ELAB/MES			P.EXTRAS DÍA/MES H.EXTRA			
TOTAL AÑO SIN ANTIG.					ENCARGADO	27,27	4,10	89,56	2,71	15,59	16.546,60
	OFICIAL DE PALA	27,27	4,10	89,56		2,71	15,59	16.546,60	CHOFER	27,27	
4,10	0,00	2,66	13,85	15.189,39	OFIC.DE MASA	26,26	3,93	89,56	2,71		
15,09	16.019,85		OFIC.DE MESA	25,80	3,88	89,56	2,67	14,85	15.768,71		
AYUDANTE	25,14	3,75	89,56	2,67	14,50	15.428,14		PEÓN ESPECIALISTA			
19,52	2,93	69,36	2,08	11,25	11.972,03		MAYORDOMO	26,02	3,90	0,00	
2,62	13,63	14.518,90		VENDEDOR	24,55	3,67	0,00	2,57	12,48	13.733,12	
	OFICIAL ADMTVO	831,31	124,47	0,00	67,82	13,92	15.284,71		AUX.ADMTIVO		
770,23	115,33	0,00	67,01	12,91	14.219,68		MECÁNICO 1ª	26,25	3,93	0,00	
2,66	13,74	14.658,08		MECÁNICO 2ª	25,86	3,88	0,00	2,62	13,53	14.436,27	
	MECÁNICO 3ª	25,13	3,75	0,00	2,62	13,18	14.059,38		TRAB.LIMPIEZA		
		6,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				

TABLA DE ANTIGÜEDADES 2003

CATEGORIAS	%5	%10	%15	%20		ENCARGADO	1,36	2,73	4,09	
5,45		OFICIAL DE PALA	1,36	2,73	4,09	5,45		CHOFER	1,36	2,73
4,09	5,45		OFIC.DE MASA	1,31	2,63	3,94	5,25		OFIC.DE MESA	
1,29	2,58	3,87	5,16		AYUDANTE	1,26	2,51	3,77	5,03	
PEON ESPECIALISTA		0,98	1,95	2,93	3,90			MAYORDOMO	1,30	2,60
3,90	5,20		VENDEDOR	1,23	2,46	3,68	4,91		OFI. ADMTIVO	
41,57	83,13	124,70	166,26		AUX.ADMTIVO	38,51	77,02	115,53	154,05	
MECÁNICO 1ª	1,31	2,62	3,94	5,25		MECÁNICO 2ª	1,29	2,59	3,88	
5,17		MECÁNICO 3ª	1,26	2,51	3,77	5,03		TRAB.LIMPIEZA	0,30	
			0,60	0,90	1,20					

