

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

CONSELLERIA D'OBRES PÚBLIQUES, URBANISME I TRANSPORTS

SERVEI TERRITORIAL DE ARQUITECTURA I HABITATGE

En relación con la solicitud de visado de contrato y ayudas económicas directas para adquisición de viviendas ya construidas, por el presente anuncio se notifica a : "Don BENJAMIN ORTEGA ZARZA y Doña MARIA CARMEN CUERVAS ROMERO", expediente 12/1T/233/2000/032, que, con fecha 5 de febrero de 2001, el Jefe del Servicio Territorial de Arquitectura y Vivienda de Castellón, HA RESUELTO:

"Dar audiencia previa a la propuesta de resolución denegatoria del visado de contrato y de la financiación cualificada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se le concede trámite de audiencia del expediente, al objeto que pueda aportar, en el plazo de quince días naturales, a contar del siguiente de la publicación de la presente notificación de propuesta denegatoria, las alegaciones y documentos que estime pertinentes en defensa de sus intereses, todo ello por existir un préstamo cualificado sobre la vivienda, deberá ser cancelado previamente a la concesión de nuevo préstamo al adquirente, por lo cual deberá constar en el contrato, o la escritura de compraventa, que el vendedor se compromete a su cancelación."

Ignorándose el domicilio actual del interesado, de conformidad con lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común, de 26 de noviembre de 1992, en su nueva redacción dada por la Ley 4/1999 de 13 de enero se le notifica la presente.

Castellón, 29 de enero de 2002.—EL JEFE DEL SERVICIO TERRITORIAL, José Muñoz Castillo. 390

CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N.º 1222

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de INDUSTRIAS DE PANADERÍA de la provincia de Castellón (Código Convenio n.º 1200735), recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo el día 1 de febrero de 2002, suscrito con fecha 30 de enero de 2002, por la representación de la Asociación Provincial de Panadería y Pastelería de Castellón y por las centrales sindicales CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2.º y 3.º del 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 y del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:
PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 7 de febrero de 2002.- El Director Territorial, Joaquín Porcar Beltrán.

XV CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Las partes contratantes.-

Este convenio ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre los representantes de los empresarios - Asociación Provincial de Panadería y Pastelería de Castellón - y representantes de - CC.OO. y U.G.T. -. Reconociéndose ambas partes plena representatividad y capacidad para negociar en nombre de sus representantes - empresarios y trabajadores del sector.

Artículo 2º.- Ámbito de aplicación.-

El presente Convenio regulará , a partir de la fecha de su entrada en vigor , las relaciones laborales de todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional que se definen en el art. 3º, radicadas en la provincia de Castellón.

Artículo 3º.- Ámbito funcional.-

Este Convenio obliga a todas las empresas y productores existentes en la actualidad o que se instalen en el futuro, dedicadas a la elaboración y venta de pan, así como a los puntos de venta de pan, cualquiera que sea su forma y modalidad, aunque su actividad fuera compartida y aún no siendo la panadería la actividad principal.

Siendo la Comisión Mixta Paritaria la encargada de vigilar y denunciar su cumplimiento a la jurisdicción competente.

Artículo 4º.- Vigencia, duración y prórroga.-

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, cualquiera que sea la fecha de su homologación, el día primero de Enero de dos mil dos.

La duración del Convenio será de 2 años, finalizando el 31 de diciembre de 2.003.

Si llegado al término de vigencia del Convenio, ninguna de las partes lo hubiera denunciado con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de expiración de la vigencia , el Convenio se entenderá prorrogado por tácita reconducción de año en año, en sus mismos términos exceptuando las condiciones económicas que se incrementarán de acuerdo con el Índice General de Precios al Consumo de los últimos 12 meses conocidos que certifique la Delegación del I.N.E. en Castellón al 15 de Diciembre de cada año.

Artículo 5º.- Derechos supletorios.-

En todo aquellos que no se hubiere pactado en este Convenio, y que afecte a las condiciones económicas, como a las relaciones laborales, se estará, por ambas partes, a cuanto establezca el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general vigentes.

Artículo 6º.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas en Convenio, Laudo, etc., o particularmente pactadas o concedidas voluntariamente por la Empresa mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos, o imperativo legal.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio y de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Con carácter personal las empresas vienen obligadas, en cómputo anual, a respetar las condiciones particulares más beneficiosas que superen las del presente Convenio manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 7º.- Comisión Mixta Paritaria.-

a).- Se establece una Comisión Mixta Paritaria del Convenio Provincial de Panadería, cuyas funciones serán:

1- Las de mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.

2- Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

3- Las del seguimiento del conjunto de los acuerdos.

b) Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria.

c) La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y tres representantes de la Asociación Provincial de Panadería y Pastelería de Castellón, que serán nombrados entre la Comisión Deliberadora del Convenio.

d) La Comisión Paritaria se reunirá:

-. Para el ejercicio de las funciones señaladas en los puntos 1 y 2, cuando le sea requerida su intervención.

- Para el uso del apartado 3, doce meses.

- Será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

- Se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto a tratar, pero que en ningún caso excederá de 15 días, a partir de la convocatoria.

- Si cumplido ese plazo la Comisión Paritaria no se ha reunido se entenderá agotada la intervención de esta Comisión, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinente.

- Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

e) Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del cincuenta por cien de cada una de las dos representaciones.

- De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y un representante de cada parte.

- A efectos de notificaciones y convocatorias, se fija el domicilio de la sede de la Asociación Provincial de Panadería y Pastelería de Castellón , Poligo Fadrell, Boulevard Fuente en Segures, Nave 40, 12005 - Castellón.

f) Las partes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo obligatorio a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

En todo caso deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

CAPITULO II

CATEGORÍAS PROFESIONALES, INGRESOS, PERIODOS DE PRUEBA, CESES FALTAS Y SANCIONES.-

Artículo 8º.- Disposiciones genéricas:

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías, uno mismo podrá desempeñar los cometidos de varias de ellas, quedando clasificados y percibiendo la remuneración que corresponda, de las realizadas, con mayor salario.

Artículo 9º.-

El personal que preste sus servicios en los centros de trabajo a que se refiere el Art. 3º de este Convenio, se clasificará teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos: TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS, OBREROS Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.-

Artículo 10º.-

TÉCNICOS.-

Este grupo comprende, en las panaderías totalmente mecanizadas, los Directores Generales o Gerentes y los Jefes de Fabricación.

ADMINISTRATIVOS.-

Constituido tal grupo por Jefes de Oficina y Contabilidad, Oficiales Administrativos y Auxiliares Administrativos.

OBREROS.-

Comprende en dicho grupo, en las panaderías totalmente mecanizadas: oficiales de 1ª oficiales de 2ª y ayudantes, en las panaderías semi-mecanizadas y de rendimiento las categorías serán, oficiales de 1ª oficiales de 2ª, ayudantes, aprendices y pinches menores de 20 años

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.-

Integran este grupo: el repartidor, personal de ventas, personal de limpieza y como categoría a extinguir, Chofer.

Artículo 11.- DEFICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES TÉCNICOS

Director General o Gerente.-

Es el empleado que poseyendo la necesaria capacidad y formación, organiza, informa, dirige y establece los criterios que ha de seguir todas las secciones de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

Jefe de Fabricación.

Es el empleado que dirige técnicamente la industria mecanizada, teniendo confiada la buena marcha de la fabricación en general, así como el buen funcionamiento de la maquinaria y procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal, siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fabrica este en movimiento. Este cargo será de libre elección.

ADMINISTRATIVOS.

Jefe de Oficina y Contabilidad.

Es el empleado provisto o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficinas, así como todo lo concerniente a la marcha y situación de la Empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio.

Oficial Administrativo.-

Es el empleado con un servicio a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin otros empleados a sus ordenes, y que realiza las funciones propias de administración, contabilidad, etc.

Auxiliar Administrativo.-

Es el empleado que realiza funciones administrativas elementales y mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

OBREROS.-

Industrias mecanizadas y semi-mecanizadas:

Oficial de 1ª Es el empleado encargado de efectuar los trabajos de amasado, siguiendo las instrucciones de la Dirección de la Empresa en cuanto a cantidades, temperatura, número de masas y tiempos de fermentación.

Oficial de 2ª Como tal se refunden las categorías, Ayudante de Amasador, Oficial, Especialista, Fogonero, y Mecánico de 2ª, existentes en el anterior convenio, siendo las funciones a realizar por los enmarcados dentro de la misma, las que venían realizando con anterioridad. Los trabajos a desempeñar por los empleados en esta categoría, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se determinará en los correspondientes contratos de trabajo individuales.

Ayudante: Es el trabajador que, acreditada su suficiencia, coopera con el resto de las categorías superiores, siguiendo las instrucciones del Oficial de 1ª o el Oficial de 2ª

Industrias a rendimiento.-

Oficial de 1ª: Como tal se refunden las categorías de Oficial de Pala y Oficial de Masa, existentes en el anterior convenio, siendo las funciones a realizar por los enmarcados dentro de la misma, las que venían realizando con anterioridad. Los trabajos a desempeñar por los empleados en esta categoría, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se determinará en los correspondientes contratos de trabajo individuales, o bien como trabajadores de preparación de masas o de cocción de pan.

Oficial de 2ª: Como tal se redefine la categoría de Oficial de Mesa, existente en el anterior convenio, siendo las funciones a realizar por los enmarcados dentro de la misma, las que venían realizando con anterioridad. Los trabajos a desempeñar por los empleados en esta categoría, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se determinará en los correspondientes contratos de trabajo individuales, siendo la actividad primordial en el heñido o confección de las piezas de pan y el entablado de las mismas, así como la división cuando utilicen o no procedimientos mecánicos de división.

Ayudante.- Es el empleado que acredita su suficiencia, colabora indistintamente con el Oficial de 1ª y Oficial 2ª, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permitan ocupar puestos de categoría superior.

Aprendiz.- Es el empleado que, cumpliendo los dieciséis años de edad, está ligado por el contrato de Formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle, por sí o por otros, un oficio en la industria panadera de conformidad con la Normativa general aplicable.

Pinche menor de 20 años.- Es el operario mayor de dieciséis años y menor veinte que realiza labores de características análogas a los aprendices, sin tener obligación de recibir enseñanza por parte del empresario, compatibles con las exigencias de su edad.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Repartidor.- Es el empleado que, utilizando vehículos de cualquier clase o procedimientos manuales, distribuyen el pan y otros productos de la industria desde el lugar de fabricación a las sucursales, despachos y demás clientes, hostelería, etc....

Personal de ventas.- Es el empleado que, efectúa la venta de pan y demás productos autorizados que se expenden en despachos, cuidando de conservar estos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado de higiene y presentación y atender a todas las funciones derivadas de su misión.

Personal de limpieza.- Es el empleado que se ocupa del aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

Mantenimiento de hornos y maquinarias.- La limpieza y engrase del horno, amasadores, divisoras, formadoras de barras, tren de laboreo, para mantenerlos en buen estado, será responsabilidad del oficial de 1ª, en cuanto al horno y a la amasadora. Del Oficial de 2ª con respecto a las divisoras, formadoras, tren de laboreo y cámaras de reposo. En dichos cometidos podrán ser auxiliados por los ayudantes, Aprendices, y pinches. En cuanto a la seguridad en la manipulación de las máquinas y enseres se estará sujeto a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 14º.- INGRESOS

El ingreso del personal de todas clases en las Empresas dedicadas a la fabricación de pan se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre colocación, pero siempre por escrito.

Artículo 15º.- La admisión del personal se considerará provisional durante el periodo de prueba, variable según índole de la labor que cada trabajador haya de realizar y que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la escala siguiente:

- Para el personal técnico titulado : seis meses.

- Para el personal técnico no titulado : tres meses

- Para el personal administrativo: dos meses

- Para el personal obrero y de servicios complementarios : un mes.

Durante este periodo, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Artículo 16º.- Para proveer las vacantes que se produzcan se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso de no haber en aquella trabajadores capacitados para cubrirlos.

CESE EN LA EMPRESA.-

Cualquier trabajador, de los comprendidos en este Convenio, quiera cesar en su trabajo deberá notificarlo a su empresa con quince días de antelación como mínimo. En caso contrario se descontará de la liquidación el importe de dos días de haber por cada día de retraso en el aviso. El empresario en caso de despido de un trabajador o finalización de un contrato eventual siempre que exista obligación legal de preaviso, también está obligado a notificarlo con quince días de antelación, en caso contrario abonará en la liquidación el importe de dos días de haber por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 17º.- Formación

La formación en la industria panadera, para los oficios propios de la misma, podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 22 años, y durará dos años, siendo computable el realizado en diversas empresas del ramo, siempre que se acredite debidamente, a cuyo efecto se suscribirá el oportuno contrato, de acuerdo con la legislación vigente, que será escrupulosamente observada.

Deberán los empresarios poner el máximo interés en la formación profesional de sus aprendices, a los que facilitará las enseñanzas adecuadas para su mayor perfeccionamiento profesional, emitiendo, a su término, la certificación correspondiente.

Artículo 18º.- A los dos años en el oficio, y previo examen de aptitud que acredite debidamente su suficiencia ante un Tribunal integrado por el Empresario, Jefe de Fabricación y un oficial,

designados éstos por la Comisión Paritaria del Convenio quedará el aprendiz capacitado para ocupar plaza de ayudante.

De no existir vacante de tal categoría en la Empresa, podrá el interesado optar entre continuar en su plaza de aprendiz o contratarse con otra empresa distinta.

En el primer caso, su salario se aumentará con el 75 por 100 de la diferencia entre el que tenía como aprendiz y el que le correspondería a su ascenso, en el segundo ocupará plaza definitiva de ayudante.

Contratación Eventual.- Podrá prolongarse la duración del contrato eventual, hasta un máximo de doce meses en un periodo de dieciocho, en un máximo de dos prorrogas para el segundo periodo de seis meses, teniendo el empresario al finalizar su vigencia, que indemnizar al trabajador con una cuantía equivalente a un día de salario por mes que exceda de los seis meses iniciales.

Podrán concertarse contratos de trabajo por una duración determinada en el sector de panadería por obra o servicio determinado por las siguientes situaciones:

Encargo o situaciones especiales que impliquen un aumento del trabajo, tales como comuniones bodas etc.

Y para atender circunstancias del mercado en los siguientes supuestos:

- Aumento de trabajo por temporada de Verano
- Aumento de trabajo por temporada de Invierno
- Aumento de trabajo por temporada de Navidad
- Aumento de trabajo por temporada de Pascua

Artículo 19º.- Faltas y Sanciones.-

Toda falta cometida por un productor se clasificará atendida su importancia, transcendencia y malicia, en : LEVE, GRAVE O MUY GRAVE.

Son faltas leves las siguientes:

a).- De una a tres faltas de puntualidad durante un periodo de treinta días, sin causa justificada o un total de retrasos de más de treinta minutos al mes.

- b).- Las discusiones con los compañeros.
- c).- Faltas de aseo o limpieza personales.
- d).- Otras faltas de análoga naturaleza.

Faltas que podrían considerarse como graves o muy graves según el daño económico causado a la empresa. Así como por el ocasionado a sus compañeros de trabajo, que de ser causa de accidente, podría considerarse como grave o muy grave, según los casos.

Faltas GRAVES:

a).- De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.

b).- La indisciplina a los superiores.

c).- Faltar al respeto debido a los superiores, compañeros y subordinados.

- d).- Las conductas de acoso sexual.
- e).- Simular la presencia de otro trabajador fichando por él.
- f).- Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada.
- g).- El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la no asistencia al trabajo.

h).- Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas inexistentes.

i).- La ocultación de hechos o faltas, a sus superiores, presenciadas por el trabajador siempre que ocasione perjuicios graves, así como no advertir, inmediatamente, a sus jefes, cualquier anomalía que se observe en las instalaciones.

j).- La reincidencia en faltas leves dentro del plazo de tres meses, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado amonestación escrita.

k).- Las violaciones graves de la buena fe contractual.

l).- No atender a los clientes con la diligencia y corrección debida, y si de ello se causa quebranto a la empresa, podrá considerarse como muy grave.

m).- Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Faltas MUY GRAVES:

a).- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.

b).- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo.

c).- Los malos tratos de palabra y obre o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares y a los compañeros y subordinados. Así como a los clientes.

d).- Violación de secretos de la empresa.

e).- La embriaguez habitual o toxicómana.

f).- La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

g).- La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo normal pactado.

h).- El acoso y el abuso sexual.

i).- La reincidencia en faltas graves dentro del término de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre.

SANCIONES:

Por faltas leves:

- Amonestación escrita o suspensión de dos días de trabajo y haber.

Por faltas graves:

- Suspensión de trabajo y haber de cuatro a treinta días

- Inhabilitación para el ascenso de categoría por un plazo no superior dos años.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de trabajo y haber de treinta a noventa días, o despido sin derecho a indemnización ni salario de tramitación.

- Inhabilitación para el ascenso de categoría por un plazo no superior a tres años.

- Otras sanciones a choferes y repartidores de pan a despachos y clientes en general; la retirada administrativa del permiso de conducir llevará aparejada la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado por el mismo periodo que aquel a que se concrete la retirada de dicho permiso de conducir. Será necesario, previamente a ser sancionado por la empresa, que el asunto sea visto por la Comisión Paritaria.

- La carencia del carnet de manipulador supondrá la suspensión automática del Contrato de Trabajo hasta su renovación u obtención

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 20º.- Jornada de trabajo y rendimiento.-

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada, no pudiendo realizar en ningún día mas de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, acoplándose a ella el rendimiento de elaboración de 100 kilos de harinas por trabajador en jornada normal, por lo que se refiere a piezas de pan y panes especiales.

Esta Jornada, con respecto al oficial de 1ª en panaderías a rendimiento, no será superior a seis horas en su trabajo propio y habitual de la pala, distribuyéndose el resto de la jornada normal en labores generales.

Para la duración, inicio y finalización de la jornada laboral de Aprendices y Pinches, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

En aquellos casos en que no se alcance el rendimiento mínimo por jornada, las discrepancias que pudieran surgir entre empresa y trabajadores sobre las causas que lo impidan y su imposibilidad de logro, deberán ser sometidas al dictamen de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, como trámite previo al ejercicio de cualquier acción de la clase que sea.

Una vez iniciada la jornada laboral por el trabajador, la misma se le abonará completa aun en el caso de que deba abandonarla, siempre que exista una causa justificada.

Cuando por un motivo de fuerza mayor, como corte de fuerza motriz, alumbrado, rotura de máquinas, etc., el trabajo no se pueda realizar en la jornada normal, los productores estarán obligados a permanecer en la industria hasta la fabricación habitual, percibiendo como extraordinarias las horas que sobrepasan la jornada en cómputo semanal.

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, el personal de obrador tendrá derecho a treinta minutos de descanso procurando armonizarlo con la buena marcha del trabajo y se considerarán como de trabajo efectivo.

Artículo 21º.- Horario de trabajo.-

La iniciación de la jornada industrial y por tanto de trabajo será de las cuatro de la madrugada tanto para empresarios y personal familiar como trabajadores, pudiendo anticiparse la entrada del personal indispensable para la ejecución de los trabajos preparatorios y complementarios como preparación de masas y encendido de hornos y en la medida estrictamente necesaria. Sin perjuicio de que la jornada semanal ordinaria de trabajo se realice en cómputo semanal, salvo excepciones, se distribuirá haciendo seis horas y quince minutos de lunes a viernes y ocho horas y cuarenta y cinco minutos en sábado.

Artículo 22º.- Descanso dominical y de días feriados.-

Las empresas y trabajadores mantiene y ratifican el derecho al descanso dominical y de días feriados que, como condición más beneficiosa, tiene adquirido y reconocido.

Para la elaboración del pan que haya de consumirse los domingos y días feriados se establece lo siguiente:

1.- Las empresas en las vísperas de los domingos o días feriados podrán efectuar el número de horas suplementarias que sean necesarias para el buen abastecimiento del público hasta el máximo permitido por las disposiciones vigentes.

2.- Los trabajadores están obligados a realizar las horas suplementarias a que hace referencia el apartado anterior.

3.- Se podrá trabajar en domingos o festivos, como única excepción, cuando coincidan dos o más, siendo el recargo del 50%, y estando los trabajadores obligados a trabajarlos.

Artículo 23º.- Vacaciones.-

El disfrute del periodo de vacaciones queda establecido como sigue:

1.- Todo el personal de esta industria disfrutará anualmente, en concepto de vacaciones retribuidas, de treinta días naturales.

2.- Siempre que no se perturbe la normal realización del trabajo las vacaciones se disfrutarán desde el uno de junio hasta el treinta de septiembre, de manera conjunta empresarios y trabajadores, por turnos rotativos de empresas.

3.- En el caso de que las empresas no cerraran por acuerdo local, dicho periodo de treinta días de vacaciones, los que restaran podrán disfrutarlos los trabajadores, fuera de las fechas indicadas en el punto 2, cuando tengan por conveniente, previa notificación a la empresa con quince días de antelación y siempre que haya un común acuerdo. En caso de no avenencia dilucidaría el caso la comisión Paritaria del Convenio y de no solucionarse el desacuerdo lo haría la Autoridad Laboral competente.

El personal que sea alta o cese en el transcurso del año, excepto por despido justificado que le sea imputable, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, a cuyo efecto la fracción de mes se le computará como unidad completa.

Artículo 24º.- Permisos retribuidos.-

Las empresas concederán a sus trabajadores, avisando éstos con la mayor antelación posible, los permisos retribuidos que se enumeran seguidamente y cuyo importe será el del salario base más la antigüedad y el Plus Convenio.

a).- Quince días naturales por matrimonio.

b).- Dos días que, si es necesario desplazamiento, podrán ampliarse hasta tres más, en los casos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c).- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d).- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (elecciones generales, de Centrales Sindicales, etc.) Justificándolo debidamente.

e).- Un día en caso de matrimonio de hijos.

f).- El tiempo indispensable para asistir a consulta médica justificando con certificación médica, la hora de visita.

g).- Cuatro días al año para asuntos propios con las condiciones siguientes:

1º.- Solicitarlo con quince días de antelación como mínimo.

2º.- No ser coincidente con vísperas de domingos o festivos, ni incrementarlo al periodo de vacaciones.

3º.- De producirse varias solicitudes para la misma fecha tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

h).- Y demás permisos que se establezcan por norma general.

Artículo 25º.- Ausencias retribuidas por incapacidad transitoria.-

Durante el periodo de hospitalización por cualquier causa, el trabajador percibirá un complemento a cargo de la empresa consistente en la diferencia percibida de la prestación de la Seguridad Social y la base reguladora del mes anterior a la I.T., deducidos los descuentos legales, excepto cuando la hospitalización sea causada por la practica de una actividad que conlleve alto riesgo de lesión, y hasta la fecha de salida del trabajador del hospital.

El trabajador que sea baja por enfermedad o accidente no laboral tendrá derecho hasta tres días anuales de salario. Esta prestación sustituye la establecida en el Art. 68 de Decreto de 26 de enero de 1.944 (B.O.E. del 24-02-44), Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento supondrá la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dicha situación de baja por enfermedad o accidente.

CAPITULO IV

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 26º.- Tablas Salariales.-

Las Tablas Salariales son las que constan al final del presente texto de Convenio y en ellas figura el salario base y el Plus Convenio. Estos y los demás conceptos retributivos del presente convenio ha sido pactado en relación con lo dispuesto en el Artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre la base del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo de cada empresa.

Para el segundo año de vigencia el convenio, el incremento salarial será el I.P.C. constatado en los últimos 12 meses determinado por el I.N.E. y certificado por su Delegación en Castellón el 15 de Diciembre de 2.002 más 2,50 %.

Las empresas MECANIZADAS O SEMIMECANIZADAS, abonarán a los trabajadores de taller o fábrica dedicados a la elaboración del pan el 20 y el 15 por cien, respectivamente, del salario base señalado en las Tablas Salariales.

Estos porcentajes serán absorbidos y compensados con las gratificaciones u otros conceptos no reglamentarios concedidos voluntariamente por las empresas a sus trabajadores y tendrán la consideración de participación en los beneficios a efectos del cómputo o determinación del salario.

Definición de las panaderías MECANIZADAS Y SEMIMECANIZADAS, (Circular 223 de la Dirección General de Trabajo de fecha 09-12-1.9957).

TOTALMENTE MECANIZADAS: Las que el esfuerzo directo del trabajador en la elaboración del pan quede reducido al mínimo.

SEMI-MECANIZADAS: Las que reúnan, conjuntamente y como mínimo los siguientes elementos:

a).- Amasadoras mecánicas de sistema moderno, a ser posible instaladas en lugar superior, para que su función de verter la masa se realice con facilidad. Las instalaciones de naves bajas han de estar lo más próximas posibles a las divisoras automáticas.

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

c).- Hornos de suelo móvil, o bien, hornos de sistema fijo modernizados como mínimo por alimentación de fuego indirecto.

d) Instalación de agua caliente y fría en las citadas amasadoras.

e) Armarios de reposo o fermentación portátiles.

Artículo 27º.- Cláusula de revisión salarial.-

En el caso de que el tanto por cien pactado o el que se produzca en aplicación de cuanto se establece en el 2º punto del art. 4º del convenio, sea inferior al IPC determinado por el I.N.E. y certificado por su delegación en Castellón para el periodo de vigencia del convenio o de sus prorrogas, se efectuará una revisión salarial para garantizar dicho incremento a partir de la fecha en que se produzca y hasta el último día del mes de diciembre de cada año.

Dichas diferencias se abonarán en el mes en que se emita la certificación por el I.N.E. y sea determinada su cuantía por la Comisión Mixta Paritaria del convenio. Y se cotizarán en el mes siguiente en que se cobren.

El personal que ingrese en el transcurso del periodo de vigencia del Convenio o cese durante el mismo, sin que medie despido justificado, se le abonarán las citadas diferencias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 28º.- Aumentos por antigüedad.-

Los porcentajes de incremento por tiempo de servicio en la empresa serán de dos bienios al cinco por cien y cinco quinquenios del diez por cien sobre el salario base figurado en la tabla salarial anexa.

Artículo 29º.- Plus de actividad.-

Se establece un Plus de Actividad consistente en el cinco por cien del salario base, para premiar a los trabajadores de elaboración en aquellos casos en que se supere la producción de 100 kg. de harina por trabajador y día y se elaboren piezas especiales. Se excluye de dicho Plus la producción que se realice fuera de la jornada normal y de las empresas mecanizadas y semi-mecanizadas

Artículo 30º.- Horas extraordinaria y suplementarias.-

En la realización de las horas extras, su número y valoración se estará a cuanto se establece en el Estatuto de los Trabajadores y en le Art. 22 de este Convenio, siendo el incremento del recargo del 50%.

Artículo 31.- Plus convenio.-

Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán de forma lineal en concepto de plus convenio la cuantía que se especifica en las tablas salariales.. Dicho plus se computará para el calculo de las Pagas y las Horas extras.

Artículo 32º.- Pagas extras.-

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y de Verano se abonarán el día 22 de diciembre y 15 de julio respectivamente y la de San Honorato el 16 de mayo. Cada una de éstas consiste en treinta días del salario base, más antigüedad, Plus Convenio y el Plus de Mecanización o Semimecanización a quien tuviera derecho al mismo. Al personal que ingrese en el transcurso del año o cese durante el mismo sin que medie despido justificado, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado que medie entre el cobro de las de un año y el siguiente, para lo cual la fracción de semana o mes se computará como unidad completa y se deducirán los periodos de baja por I.T. de enfermedad o accidente.

Artículo 33º.- Suministro de pan.-

Además de la remuneración en metálico y sin que se compute como salario todos los trabajadores recibirán un kilogramo de pan por cada día trabajado, así como en los descansos semanales, días de fiesta no recuperables y días de vacaciones, que será de cualquiera de las piezas comerciales que la empresa fabrique y nunca elaborado especialmente para ellos.

El valor de este suplemento alimenticio no se computará para la determinación del salario en gratificaciones, así como para calcular el complemento salarial de antigüedad.

CAPITULO V

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 34º.- Seguro de invalidez y muerte.

Las empresas afectadas por el presente convenio, estarán obligadas, a partir de la fecha de publicación del mismo, a suscribir una póliza de seguro de invalidez y muerte, por importe de 500.000,- ptas. por trabajador, para cubrir el riesgo de que cualquier trabajador, afectado por el presente convenio, estando de Alta en la empresa, falleciese o quedara invalido tanto en la modalidad total como en la absoluta, por cualquier causa relacionada con el trabajo en la misma. La empresa está obligada a entregar una copia de la suscripción de la póliza del seguro, antes citado, a los trabajadores de la empresa.

Artículo 35º.- Indemnización en especie a los trabajadores que causen baja por enfermedad o accidente de trabajo.-

Dichos trabajadores percibirán de sus empresas un kilogramo de pan diario mientras permanezcan en dicha situación de baja.

Artículo 36º.- Cláusula de descuelgue.-

Aquellos centros de trabajo que atraviesen problemas económicos, no derivados de errores de gestión, podrían aplicar incrementos de salario inferiores a los establecidos en este convenio, para lo cual debe de ser autorizada tal medida por la comisión Paritaria del presente convenio, que determinará así

mismo la cuantía de la exoneración del incremento, el cual no podrá ser superior a 1/3.

Asimismo esta comisión determinará las condiciones en que la empresa que halla saneado su situación económica vuelva a recuperar los incrementos salariales del convenio.

Las solicitudes para acogerse a lo dispuesto en el presente artículo deberán realizarse en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la firma del convenio, o desde la fecha de entrada en vigor del incremento salarial si se trata de una revisión de salarios previamente pactada en un convenio de duración superior al año.

Los requisitos necesarios y las condiciones para acogerse a la aplicación en lo dispuesto en el presente artículo son los que se establecen a continuación.

Las empresas que aleguen dificultades económicas al objeto de aplicar en algún centro de trabajo incrementos salariales inferiores a los establecidos en el convenio de aplicación deberán acreditar las siguientes circunstancias:

a) Los resultados de la cuenta de explotación de los últimos tres ejercicios deben de presentar pérdidas.

b) No serán tenidos en cuenta los resultados económicos negativos derivados de políticas financieras extraordinarias.

c) La contabilidad de la empresa deberá ajustarse a lo establecido en la legislación vigente, la ausencia de auditoría externa con respecto a la información contable que se presente será motivo de denegación de la solicitud de incremento inferior al establecido.

d) Con independencia de lo establecido en el punto anterior, la empresa deberá de aportar la documentación económica que la comisión paritaria considere necesaria para acreditar los resultados negativos de la cuenta de explotación del centro de trabajo.

e) La solicitud de aplicación deberá ir acompañada de un plan de viabilidad, que justifique el menor incremento salarial en base a una política empresarial que de garantías de viabilidad futura de la actividad del centro de trabajo.

Toda autorización que se otorgue por parte de la comisión paritaria deberá atenderse al cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) En ningún caso se autorizará un descenso de salarios que se venían percibiendo. La aplicación de lo dispuesto en el presente artículo podrá realizarse únicamente en el sentido de aplicar un incremento inferior al que establezca en el convenio de aplicación en el ámbito donde se desarrolle la actividad del centro de trabajo.

b) No podrá concederse autorización cuando en el centro de trabajo parte del salario se determine en proporción a la producción, los beneficios y/o el volumen de ventas.

c) Se solicitará informe de los representantes de los trabajadores del centro de trabajo afectado, si los hubiere, al objeto de contrastar las consideraciones aducidas por la empresa.

d) Se acordará, en la misma resolución el procedimiento para la recuperación de los años siguientes, de los incrementos salariales dejados de percibir en el año de descuelgue. En todo caso, el período máximo de recuperación no excederá de dos años.

e) Una misma empresa no podrá descogarse del convenio colectivo en dos años consecutivos, ni más de dos veces en un período de cinco años.

f) En todo caso, el descuelgue sólo afectará a los incrementos salariales pactados en el convenio del sector para el año de vigencia del mismo. Finalizado éste, los salarios y demás conceptos de aplicación serán los que en el convenio colectivo se acuerden.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 37º.- Seguridad e Higiene.-

Los empresarios y trabajadores están obligados a cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo, la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan y Panes Especiales y demás normas concordantes vigentes.

Artículo 38º.- Vestuario y Aseo.-

Los trabajadores para mantener su estado de aseo y limpieza, dispondrán en los lavabos de sus empresas toallas, jabón y espejo.

Artículo 39º.- Carnet de manipuladores de alimentos.-

Todos los trabajadores de las industrias de panadería y desechos que manipulen pan están obligados a proveerse del Carnet Sanitario de Manipuladores de Alimentos que, previa revisión, facilita la Conselleria de Sanidad y Consumo o cualquier otro órgano competente. Carnet que conservaran en vigencia mediante las revisiones establecidas en la normativa vigente.

Artículo 40º.- Botiquín de trabajo.-

La empresa contará con un botiquín, con elementos necesarios para practicar pequeñas curas.

Artículo 41º.- Prendas de trabajo.-

Todas las empresas entregarán al personal de obrador a su servicio, dos camisas, dos pantalones, dos camisetas dos gorros y dos mandiles, así como en mono para los repartidores y transportadores y un traje o bata para el personal dedicado a la venta. Los Productores deberán desempeñar su trabajo debidamente equipados con dichas prendas que mantendrán en buen estado

de limpieza y conservación. Si hubieran de ser sustituidas antes del año por deterioro o pérdida, será de cuenta del trabajador su reposición.

Artículo 42º.-

Las partes declaran su adhesión al Acuerdo para la Solución de conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, de 6 de Marzo de 1.997 (D.O.G.V. 2990 de 13/5/97), comprometiéndose ambas partes que los posibles conflictos colectivos derivados de la aplicación del presente convenio, así como de la aplicación de las leyes vigentes sean resueltas en primera instancia por los cauces que emanan del precitado acuerdo.

CAPITULO VII

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 43º.-

Los empresarios reconocerán a sus Delegados o representantes sindicales las garantías que al efecto determina la Ley.

Artículo 44º.- Tablón de anuncios.-

Las empresas con más de seis trabajadores pondrán a disposición de los delegados de personal o miembros de los sindicatos un tablón de anuncios que utilizarán exclusivamente para temas sindicales o laborales.

CAPITULO VIII

DISPOSICIÓN FINAL

Única: Vinculación a la totalidad del convenio.-

Las normas contenidas en el presente convenio constituye una unidad indivisible. La no homologación en su totalidad implicará la invalidación total inmediata del mismo, debiendo ser examinado de nuevo por su Comisión Negociadora.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2002

CATEGORIAS

TECNICOS	SALARIO		PLUS CONV.	
	PESETAS	EUROS	PESETAS	EUROS
Director General o Gerente	140.825,-	846.38	4.507,-	27'09.-
Jefe de Fabricación	138.052,-	829.71	4.507,-	27'09.-
ADMINISTRATIVOS				
Jefe oficina y Contabilidad	138.052,-	829.71	4.507,-	27'09.-
Oficial Administrativo	126.111,-	757.94	4.507,-	27'09.-
Auxiliar Administrativo	118.247,-	710.68	4.507,-	27'09.-
EMPRESAS MECANIZADAS Y SEMI-MECANIZADAS				
OBREROS				
Oficial de 1º	4.015,-	24'13	4.507,-	27'09.-
Oficial de 2º	3.943,-	23'70	4.507,-	27'09.-
Ayudante	3.859,-	23'20	4.507,-	27'09.-
INDUSTRIAS A RENDIMIENTO				
Oficial 1º	4.133,-	24'84	4.507,-	27'09.-
Oficial 2º	3.941,-	23'69	4.507,-	27'09.-
AYUDANTE	3.859,-	23'20	4.507,-	27'09.-
APRENDIZ	2.614,-	15'71	4.507,-	27'09.-
Pinche menor de 20 años	2.614,-	15'71	4.507,-	27'09.-
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
Repartidor	3.972,-	23'87	4.507,-	27'09.-
Personal ventas	3.614,-	21'72	4.507,-	27'09.-
Personal de limpieza	3.888,-	23'37	4.507,-	27'09.-
Chofer (categoría a extinguir)	4.133,-	24'84	4.507,-	27'09.-

CASTELLON ENERO DEL 2002.

C-514

CONSELLERIA DE SANITAT

DIRECCIO TERRITORIAL DE SANITAT

Fecha: 20-12-2001

N/R. D.T.S./S.S.R.

Expte. Núm. 3392/2001

ACUERDO DE INICIACION

En uso de las facultades que me confiere el art. 2.3 del Decreto 44/92 de 16 de marzo (DOGV. 27-3-92), ordeno la incoación del expediente n.º 3392/2001 a BENICASIM REST.CHINO ASIA 2000, S.L. por INCUMPLIMIENTO DE LA REGLAMENTACION TECNICO SANITARIA DE COMIDAS PREPARADAS.

HECHOS IMPUTADOS: En inspección practicada el día 5 de septiembre de 2.001, por inspectores afectos a la Dirección Territorial de Sanidad, personados en el comedor colectivo que la mercantil BENICASIM REST.CHINO ASIA 2000, S.L. tiene en explotación en la Avda. Barcelona, 92-bajo-1-A de la localidad de Benicàssim, se comprobó como consta en el acta n.º 23554-F que:

1- En el momento de la inspección hay un empleado lavándose en el lavamanos que utilizan para la cocina. Existe una maquinilla de afeitar conectada en la cocina en el momento de la inspección.

2- No hay papel secamanos. En ambos servicios higiénicos existe una toalla sucia colgada que es de tela.

3- Dos cubos de basura sin tapar (uno lo utiliza para dejar trapos a remojo).

4- Cámara frigorífica con productos sin proteger ni separar adecuadamente, lo que puede producir una contaminación cruzada. Algunos productos están tapados con trapos.