

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO
CIUDAD REAL
CONVENIOS COLECTIVOS
RESOLUCIÓN**

Visto el Texto del Convenio Colectivo Provincial de Industrias de Panadería presentado con fecha 25-05-2010 y la posterior remisión del acta de fecha 16-07-2010 sobre subsanación de deficiencias en dicho articulado, registrada el 21/07/2010, en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes del sector empresarial a través de AFEXPAN (Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Ciudad Real) y por la parte social a través de U.S.O., CC.OO. y U.G.T., de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 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, así como en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 6 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) y el Decreto 77/2006, de 06-06-06, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo, modificado por Decreto 116/2007, de 10-07-2007 y Decreto 98/2010, de 01-06-2010, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud.

Esta Delegación Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud acuerda:

1º.-Inscribir la resolución y el texto del convenio, en el Libro de Registro de Convenios, siendo su código 1300315, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.-Remitir copia del mismo a la Unidad de Mediación Arbitraje y Conciliación, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de convenios colectivos.

3º.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Ciudad Real.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 21 de julio de 2010.-El Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, Luis Díaz-Cacho Campillo.

**ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE CIUDAD REAL
CELEBRADA EN AFEXPAN EL DÍA 10 DE MARZO DE 2010**

Asistentes:

- Representación empresarial:

Don Félix López Serrano.

Don José Manuel Coronado Jiménez.

Don Miguel Carrión García.

Asesor:

Don Javier Calatayud Pérez.

- Representación sindical:

Unión Sindical Obrera:

Don Pablo Gallego Olmedo.

Doña Ángela Mohedano Huerta.

Asesores:

Don Juan Parra Pérez.

Unión General de Trabajadores:

Doña Victoria Martín Martín.

Doña Raquel Ruiz Gil.

Comisiones Obreras:

Don Vicente Jiménez Sánchez.

Don Eleuterio Márquez Carrasco.

En el domicilio social de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Ciudad Real (AFEXPAN), carretera Ciudad Real-Valdepeñas, Km. 3, siendo las 17,30 horas del día 10 de marzo del año dos mil diez, se reúnen los señores relacionados anteriormente, adoptando los acuerdos que siguen:

Jueves 25-03-2010 a las 17,30 horas.

Y sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión a las dieciocho horas y treinta minutos del día indicado al comienzo de este acta, firmando los asistentes, a continuación, en el lugar y fecha señalados más arriba.

(Firmas ilegibles).

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE CIUDAD REAL CELEBRADA EN LA SEDE DE CEOPAN EL DÍA 19 DE MAYO DE 2010

En Ciudad Real, siendo las dieciocho horas del día diecinueve de mayo de dos mil diez, se reúnen en la Sede Social de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Ciudad Real (AFEXPAN), sita en la carretera Ciudad Real-Valdepeñas, Km. 3, 13170-Miguelturra (Ciudad Real), los señores relacionados que siguen, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Panadería de Ciudad Real:

Representación empresarial:

- Don Félix López Serrano.
- Don José Manuel Coronado Jiménez.
- Don Miguel Ángel Carrión García.
- Don Rafael Lorca Ruiz
- Don Javier Calatayud Pérez, como Asesor.

Representación social de U.S.O.:

- Don Pablo Gallego Olmedo.
- Don Juan Parra Pérez, como Asesor.

Representación social de U.G.T.:

- Doña Victoria Martín Martín.
- Doña Raquel Ruiz Gil.

Representación social de CC.OO.:

- Don Vicente Jiménez Sánchez.
- Don Eleuterio Márquez Carrasco.

Abierta la reunión, las partes empresarial y social se reconocen mutuamente suficiente capacidad y representatividad, acordándose modificar los artículos siguientes:

Artículo 3. Duración y prórroga.

La duración de este convenio colectivo será de tres años, contado desde el día uno de enero de 2010 hasta el día 31 de diciembre de 2012.

Se entenderá prorrogado automáticamente, en tanto cualquiera de las partes no lo denuncie con un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso.

Artículo 11. Horario de trabajo.

El horario de trabajo, con excepción de los sábados, queda fijado en las cuatro de la mañana, pudiendo anticiparse una hora, previo acuerdo empresa-trabajadores, por lo que se pagará un plus de setenta y cinco con cero tres (75,03 euros) mensuales por tal concepto, sin que esta posibilidad modifique la jornada de cuarenta horas semanales.

De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del convenio número 20, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su reunión de 1925, con efectos al 1 de enero de 1927, se suspenderán, tanto por empresarios como por trabajadores, las operaciones de fabricación o elaboración de pan durante un período de siete horas consecutivas, que comprenderá necesariamente el intervalo que media entre las diez de la noche y las cuatro de la mañana.

Para la ejecución de los trabajos preparatorios y complementarios, como preparación de masas y encendido de hornos y en la medida estrictamente necesaria, podrá anticiparse la entrada del personal mínimo indispensable que haya cumplido dieciocho años de edad.

Por coincidir las fiestas patronales de una localidad con un domingo. Asimismo podrá anticiparse la entrada al trabajo durante un período máximo de diez días al año utilizables en ferias y fiestas señaladas por el organismo competente y que sería autorizado por la Delegación Provincial de Trabajo, sin que, por ese motivo, pueda hacerse de la excepción más de 5 días consecutivos.

Artículo 27. Incapacidad temporal.

En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará hasta el 95% del salario durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador, durante todo el ejercicio 2010. Pasando a ser del 100% en los años siguientes que dure la vigencia del presente convenio. En caso de incapacidad temporal producida por enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VII. Condiciones económicas.**Artículo 28. Salario base.**

El salario base de todo el personal afectado por este convenio colectivo será el especificado en la tabla salarial anexa, para cada una de sus categorías. El incremento es de un 1,7% sobre todos los conceptos salariales, más un complemento mensual cotizable de asistencia, o permanencia del 1,5%.

Se calculará de la siguiente forma:

Categoría intermedia de Oficial de Masa. Salario base día por el número de pagas: 27,23 euros X 455 días (incluidas extras) = 12.389,65 más 15% = 14.248,09 / 11 meses 1.295,28 X 1,5% más 1,7% = 19,75 euros mes. Este plus está condicionado a no faltar al trabajo más de dos días al mes o quince días al año, se exceptúan los supuestos de licencias retribuidas contenidas en el convenio y accidentes de trabajo propio.

Las diferencias salariales se abonarán a los trabajadores, una vez publicado dicho convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, en el plazo de treinta días.

Cláusulas nuevas.

Vigencia de 3 años.

Para el caso de que al término de la vigencia de este convenio y sucesivos, no se haya llegado a un acuerdo sobre el siguiente convenio, o no se haya denunciado en la forma prevista en el mismo, quedará renovado automáticamente con aplicación de un incremento sobre todos los conceptos de IPC real año anterior más 0,75 manteniéndose 1,5% al complemento de asistencia o permanencia.

TABLA SALARIAL ANEXA

La tabla salarial a la que se refiere el artículo 28º es la siguiente:

- Período del 01-01-2010 al 31-12-2010.

Panaderías sujetas a rendimiento y panaderías semimecanizadas.

Productores-trabajadores de taller:

- Maestro Encargado	28,57 euros/día
- Oficial de Pala	28,57 euros/día
- Oficial de Masa	27,70 euros/día
- Oficial de Mesa	27,11 euros/día
- Ayudante	26,20 euros/día
- Aprendiz	20,47 euros/día

Servicios complementarios:

- chófer/Repartidor	28,57 euros/día
- Mayordomo	27,14 euros/día
- Vendedor de despachos	25,59 euros/día
- Peón	25,59 euros/día
- Limpiador	25,59 euros/día

Administrativos:

- Jefe de Oficina y Contabilidad	968,89 euros/mes
- Oficial Administrativo	870,11 euros/mes
- Auxiliar Administrativo	802,66 euros/mes

Permanecen fijos y sin incremento los conceptos retributivos de los artículos 4º, 26ª, 32º, 33º y 34º.

Y en prueba de conformidad, los miembros de la Comisión Negociadora de este convenio firman por quintuplicado el mismo, con la excepción de los miembros en el lugar y fecha indicados anteriormente, remitiendo a la Administración competente el acta y el texto íntegro del convenio colectivo para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

(Firmas ilegibles).

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE CIUDAD REAL,
PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE 01-01-2010 AL 31-12-2012**

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas dedicadas a la fabricación de pan y al personal de cualquier clase y categoría que en ellas preste sus servicios.

Entre las mencionadas empresas se consideran tres tipos de panaderías, que serán: Sujetas a rendimiento, totalmente mecanizadas y semimecanizadas.

La clasificación, características y requisitos para ser panaderías sujetas a rendimiento, semimecanizadas y totalmente mecanizadas, serán las que se fijan en la ordenanza laboral y legislación complementaria aplicable vigente.

Artículo 3. Duración y prórroga.

La duración de este convenio colectivo será de tres años, contado desde el día uno de enero de 2010 hasta el día 31 de diciembre de 2012.

Se entenderá prorrogado automáticamente, en tanto cualquiera de las partes no lo denuncie con un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso.

Capítulo II. Condiciones profesionales.

Artículo 4. Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo que deberá realizarse en presencia de un representante sindical al que se le facilitará la copia básica.

Artículo 5. Vacantes.

Los puestos de trabajo que se produzcan serán comunicados a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa. Serán cubiertos por personal de la empresa que reúna las condiciones necesarias para ello. En caso de que dichos puestos no se puedan cubrir con personal de la empresa, serán cubiertos por personal que anteriormente haya estado vinculado al Sector.

Artículo 6. Aprendizaje.

El contrato de formación en el trabajo, que será obligatorio, se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente en la materia. Se formalizará siempre por escrito y con asistencia del representante legal del menor. El período de aprendizaje se computará siempre a efectos de antigüedad y al cumplir los 18 años, los Aprendices, si continúan en la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de Ayudante.

Artículo 7. Período de prueba.

El período de prueba será el señalado en la legislación vigente, para las distintas categorías, reflejado en la siguiente escala:

- Tres meses, Técnicos titulados.
- Dos meses, Administrativos.
- Quince días, resto del personal.

Artículo 8. Expedientes de crisis.

La decisión de presentar expediente de crisis será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores directamente, con un mínimo de treinta días de antelación a su presentación en el Organismo correspondiente, facilitando a dichos representantes o, en su defecto a los trabajadores, toda la documentación necesaria para el conocimiento de la situación real por la que se produce el posible expediente de crisis. Cuando se produzca un cambio de titularidad en la empresa, todos los trabajadores serán provistos de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos en cuanto a salarios, antigüedad, categoría profesional, etc., firmados por la antigua y nueva empresa.

Artículo 9. Organización práctica del trabajo y traslados.

La organización práctica del trabajo dentro de las normas de la legislación vigente es facultad de la dirección de la empresa. Los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional, que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Los traslados de personal sólo podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo de entre la empresa y el trabajador o por permuta con otro trabajador de distinta localidad, dentro de la misma empresa, siempre que exista acuerdo entre ambos y la empresa.

Capítulo III. Jornada, horario y descansos.**Artículo 10. Jornada laboral.**

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, con un descanso de quince minutos diarios que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo. La hora de iniciación al trabajo de la jornada laboral, será la de las cuatro de la mañana, con las excepciones previstas en el artículo siguiente.

Artículo 11. Horario de trabajo.

El horario de trabajo, con excepción de los sábados, queda fijado en las cuatro de la mañana, pudiendo anticiparse una hora, previo acuerdo empresa-trabajadores, por lo que se pagará un plus de setenta y cinco con cero tres (75,03 euros) mensuales por tal concepto, sin que esta posibilidad modifique la jornada de cuarenta horas semanales.

De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del convenio número 20, aprobado por la Confe-

rencia Internacional del Trabajo, en su reunión de 1925, con efectos al 1 de enero de 1927, se suspenderán, tanto por empresarios como por trabajadores, las operaciones de fabricación o elaboración de pan durante un período de siete horas consecutivas, que comprenderá necesariamente el intervalo que media entre las diez de la noche y las cuatro de la mañana.

Para la ejecución de los trabajos preparatorios y complementarios, como preparación de masas y encendido de hornos y en la medida estrictamente necesaria, podrá anticiparse la entrada del personal mínimo indispensable que haya cumplido dieciocho años de edad.

Por coincidir las fiestas patronales de una localidad con un domingo. Asimismo podrá anticiparse la entrada al trabajo durante un período máximo de diez días al año utilizables en ferias y fiestas señaladas por el organismo competente, sin que, por ese motivo, pueda hacerse de la excepción más de 5 días consecutivos.

Artículo 12. Descanso dominical.

Se establece que el descanso semanal obligatorio se efectúe cada domingo y por tanto en Ciudad Real, capital y provincia, se prohíbe la fabricación, distribución y venta de pan dicho día, todo ello referido a las actividades funcionales que contempla el presente convenio.

La prohibición afecta tanto a empresarios y trabajadores por cuenta ajena, en todos los domingos del año.

No obstante lo anterior y cuando las necesidades del mercado lo exijan, de forma excepcional y previa comunicación a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, se podrá panificar los domingos sin detrimento del descanso semanal ni alteración de horario, hasta tanto que dicha Comisión considere ha desaparecido la causa de excepcionalidad.

Estas situaciones excepcionales del mercado serán las siguientes:

1.-Cuando en una localidad, en domingo, se venda pan o/y se suministre a establecimientos de hostelería, bien provenientes de la misma o de otra.

2.-Por motivo de alguna catástrofe, como inundaciones, terremoto, etc.

3.-Por coincidir las fiestas patronales de una localidad con un domingo.

Artículo 13. Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año, se elaborará conjuntamente entre la empresa y sus trabajadores, el calendario laboral, que deberá comprender, como mínimo, las fiestas locales, fechas para el disfrute de las vacaciones y fijación de puestos de trabajo.

Artículo 14. Vacaciones.

Se fijan las vacaciones en treinta días naturales, retribuidos a razón del salario fijado en este convenio. El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la compensación económica proporcional al tiempo de vacaciones que le hubiera correspondido en el momento de su cese, a cuyo efecto le será computada la fracción de mes como mensualidad completa. Las vacaciones se disfrutará en las épocas que la empresa y personal fijen de común acuerdo, en el caso de no existir acuerdo entre empresario y los trabajadores, o en su defecto, los representantes de éstos, la jurisdicción competente fijara la fecha que para el disfrute corresponda y la decisión es irrecurrible. En cuanto al período de las vacaciones el empresario elegirá quince días y el trabajador los otros quince, no perturbándose la realización normal del trabajo. Teniendo preferencia en la elección el trabajador con más antigüedad en la empresa y en caso de la misma antigüedad el trabajador que tenga a su cargo hijo de edad escolar.

Artículo 15. Permisos y licencias.

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

- a) Veinte días en caso de matrimonio por una sola vez dentro de la misma empresa.
- b) Por alumbramiento de la esposa, tres días, ampliables a seis si concurre gravedad o si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. En caso de no concurrir situación de matrimonio en los padres, se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo nacido.
- c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos, hermanos o hermanos políticos, tres días, que se ampliarán a seis si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.
- d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, tres días y si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador, seis días. Asimismo en los casos de muerte de tíos y sobrinos por parte paterna como materna, se les concederá un día de permiso a los efectos de que puedan asistir al sepelio del familiar fallecido.
- e) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de dicha ceremonia, un día.
- h) Por el tiempo indispensable que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social, siendo retribuidos los diez primeros días del año, siempre que la matrícula no exceda de cuatro convocatorias no retribuyéndose las que excedan de dicho número.
- i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social. Si la consulta se produjese fuera del horario de trabajo, pero supusiere un desplazamiento de más de 100 kilómetros, se le concederá la jornada anterior o posterior al día de consulta a elección del trabajador.
- j) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo establecido legalmente que podrá dividirlo en dos fracciones o acumular en un período de un mes que se unirán a la baja maternal.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en las Leyes laborales vigentes.

Artículo 16. Excedencias.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias. En situaciones excepcionales, determinadas por las condiciones de trabajo, podrán realizarse horas extraordinarias solamente en circunstancias que tengan carácter de urgencia, no excediendo en ningún caso de ochenta horas extraordinarias al año, en tal caso, el empresario estará obligado a aumentar definitiva o accidentalmente su plantilla de personal. Cuando el trabajo se verifique a base de producción fija, se entenderá la cifra señalada como correspondiente a la jornada normal, abonándose como extraordinaria la labor que exceda de aquélla. La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponde a la empresa y será de libre aceptación por el trabajador.

Estas horas se abonarán con un recargo del ochenta por ciento sobre la hora normal, calculada ésta sobre los conceptos económicos del año a excepción del pan.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 18. Clasificación profesional.

1.-Las clasificaciones del personal que se consignan en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

2.-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 a la que en este convenio figure con mayor salario.

Artículo 19. Grupos y categorías.

El personal que preste sus servicios en los centros de trabajo a que se refiere el artículo 1º de este convenio se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos y categorías:

A) Técnicos.

Este grupo comprende en las panaderías totalmente mecanizadas:

- Jefe de Fabricación: Es el que, con mando y responsabilidad, cuida de todo el proceso de fabricación siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.

- Jefe de Taller Mecánico: Es el empleado que, con mando directo sobre los mecánicos, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes. Le corresponde la organización del taller o talleres para atender con toda rapidez y esmero los trabajos de reparación, reposición de los elementos de reserva y entretenimiento de toda la maquinaria.

B) Administrativos.

Constituido tal grupo por:

- Jefe de Oficina y Contabilidad: Es el empleado, provisto de poder o no, 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 desenvolvimiento del negocio.

- Oficial Administrativo: Es el empleado que bajo las órdenes del empresario o Jefe administrativo, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

- Auxiliar de Oficina: Es el empleado mayor de 18 años, que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

C) Productores-trabajadores de taller.

Compréndanse en dicho grupo en las panaderías totalmente mecanizadas:

- Ayudante de Encargado: Es el trabajador que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente al personal a sus órdenes.

Amasador: Es el operario encargado de efectuar los trabajos de amasado, siguiendo las instrucciones del Jefe de fabricación en cuanto a cantidades, temperatura, número de masas y tiempos de fermentación.

- Ayudante de Amasador: Cooperará con el Amasador en el movimiento de cazuelas y artesas, peso de harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etc.

- Oficial: Es el operario de oficio que pueda necesitarse para el heñido de las piezas de pan que no sea posible confeccionar por procedimientos mecánicos.

- Especialista: Tiene a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica especialidad o atención. Se consideran incluidos en esta categoría: Alimentadores de máquinas, Entablados, Contadores, Colocadores de tablas en las cámaras de fermentación, alimentadores de hornos, etc.

- Fogonero: Es el obrero encargado de la puesta en temperatura de los hornos y del mantenimiento de la misma durante el tiempo necesario, cuidando del engrase de aquéllos y limpieza de los conductos de humos de las calderas, para la producción de vapor.

- Gasista: Su misión es atender la alimentación y limpieza de los gasógenos para la producción de gas pobre u otros procedimientos de alimentación calorífica en la combustión de los hornos.

- Encendedor: Tiene a su cargo los hornos de gas, cuidando del engrase y limpieza exterior, así como de los mecheros.

- Engrasador: Atiende al engrase general de motores y máquinas una vez terminadas las tareas de la fábrica.

- Mecánicos: Es el operario clasificado como Oficial en la Industria Siderometalúrgica en sus tres categorías de primera, segunda y tercera.

En las restantes panaderías:

- Maestro Encargado: Se entiende por tal al Jefe de todo el personal de elaboración. Será responsable del trabajo a él encomendado, distribuirá adecuadamente a los trabajadores, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir la fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurará infundir en el personal el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido, teniendo a sus órdenes al mayordomo o mayordomos encargados de la distribución del pan en el interior de la tahona.

- Oficial de Pala: Es el que teniendo conocimientos teórico-prácticos de las tareas que desempeña el Oficial de Masa y Mesa, verifica las funciones inherentes a la cocción, comenzando por la puesta a punto del horno para el horneamiento del pan, la realización de éste y cuidar los útiles necesarios para la labor hornera.

- Oficial de Masa: Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos de las funciones del Oficial de mesa, tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levadura, cuidando asimismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen Ayudantes o Aprendices, bajo su vigilancia.

- Oficial de Mesa: Es el operario cuya función primordial consiste en el heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas, así como la división cuando utilicen o no procedimientos mecánicos de división. Asimismo se encargará personalmente o delegando en los Ayudantes, bajo su supervisión, del barrido del obrador y limpieza de los utensilios propios de esta categoría.

- Ayudante: Es el trabajador que, acreditada su suficiencia, haya pasado dos año como mínimo de Aprendiz en la industria y tiene el cometido de auxiliar indistintamente al Oficial de Pala, al Oficial de Masa y Oficial de Mesa, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permitan ocupar puesto de categoría superior.

En los momentos en que sus cometidos propios lo permitan, ayudarán a los operarios encargados del heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas y al aseo de la panadería.

- Aprendiz: Es el que, cumplidos los dieciséis años de edad, está ligado por el contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle práctica y teóricamente, por sí o por otros, un oficio en la industria panadera.

D) Servicios complementarios.

Integran este grupo:

- Mayordomo/a: Es el trabajador que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona con destino a sus sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de apuntes, pizarras o libros auxiliares que la casa utilice.

- Vendedor/a en despachos: Es el trabajador que efectúa la venta del pan que se expende en despachos, cuidando de conservar éstos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado de higiene y presentación y de atender a todas las funciones derivadas de su misión.

- chófer-Repardidor/a: Es el que con el permiso de conducción adecuado realiza las tareas de reparto entre los centros de producción y los de venta y colectivos, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

- Personal de Limpieza: Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

- Peón: Es el operario mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzos físicos, como acarreo de harina, apilado de leña, carbón y ocupaciones similares.

Artículo 20. Disposiciones comunes a los artículos anteriores.

Las categorías señaladas corresponden tanto a la adaptación de la panificación así como a la uniformidad y tipo de panificación que se realizará a propuesta e indicación de la empresa.

Si la denominación de las categorías mencionadas no se adapta totalmente a las existentes, podrán mantenerse las que tradicionalmente vengán establecidas en la respectiva localidad.

Capítulo V. Ingresos, ascensos y plantillas.

Artículo 21. Personal de nuevo ingreso.

Se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre colocación. Al existir en funcionamiento la Escuela Provincial de Panadería será preferida para ocupar las vacantes el personal provisto de los títulos que con validez oficial expida aquélla.

Artículo 22. Ascensos.

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se constituirá una Comisión de Selección integrada por la empresa y los representantes legales de los trabajadores que se regirán bajo el criterio de combinar la capacidad con la antigüedad, no pudiendo sobrepasar, esta última, en la calificación final, un tercio de la puntuación total.

Capítulo VI. Condiciones sociales.

Artículo 23. Servicio Militar.-Sin vigencia.

Los trabajadores con antigüedad superior en la empresa a doce meses y que presten el Servicio Militar o realicen la Prestación Social Sustitutoria con carácter obligatorio, percibirán en concepto de gratificación extraordinaria, en cada una de las fechas establecidas para tales emolumentos, la cantidad de quince mil ochocientos veintiséis pesetas (15.826 pesetas).

Artículo 24. Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a sus beneficiarios la ayuda prevista en la legislación vigente.

Artículo 25. Seguro contra accidentes.

En los casos de muerte, incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, el trabajador, o en su caso sus beneficiarios, tendrán derecho a una indemnización de treinta mil euros (30.000 euros). Esta cantidad será con efectos del uno de enero de dos mil ocho.

Artículo 26. Jubilación anticipada.

Los trabajadores que tengan cotizaciones antes del 1 de enero de 1967 en el Régimen General y se jubilen con antelación a los sesenta y cinco años, voluntariamente, tendrán derecho a setenta y cinco días de vacaciones por cada uno de los años en que anticipe su jubilación.

Con objeto de facilitar la contratación de trabajadores de edad avanzada, los contratos laborales indefinidos que las empresas formalicen a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia con trabajadores mayores de 50 años, sólo obligarán a la empresa a indemnizar a dichos trabajadores con un mes de salario real por cada uno de los años en que a partir de los 60 años voluntariamente anticipe su jubilación, siempre que cumplan en la empresa contratante una antigüedad de diez años.

Artículo 27. Incapacidad temporal.

En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará hasta el 95% del salario durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador, durante todo el ejercicio 2010. Pasando a ser del 100% en los años siguientes que dure la vigencia del presente convenio. En caso de incapacidad temporal producida por enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VII. Condiciones económicas.

Artículo 28. Salario base.

El salario base de todo el personal afectado por este convenio colectivo será el especificado en la tabla salarial anexa, para cada una de sus categorías. El incremento es de un 1,7% sobre todos los conceptos salariales, manteniéndose el complemento mensual cotizable de asistencia o permanencia.

Se calculará de la siguiente forma:

Categoría intermedia de Oficial de Masa. Salario base día por el número de pagas: 27,23 euros X 455 días (incluidas extras) = 12.389,65 más 15% = 14.248,09 / 11 meses 1.295,28 X 1,5% más 1,7% = 19,75 euros mes. Este plus está condicionado a no faltar al trabajo más de dos días al mes o quince días al año, se exceptúan los supuestos de licencias retribuidas contenidas en el convenio y accidentes de trabajo propio.

Las diferencias salariales se abonarán a los trabajadores, una vez publicado dicho convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, en el plazo de treinta días.

Artículo 29. Antigüedad.-Redacción Boletín Oficial de la Provincia número 37, de 26 de marzo de 1997.

A partir del 31-12-96 las cantidades que los trabajadores viniesen percibiendo en concepto de antigüedad permanecerán estables como un complemento personal no revalorizable, manteniéndose inalterables mientras exista relación laboral entre empresa y trabajador, siendo reflejadas en nómina como complemento personal consolidado.

La redacción definitiva se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia número 48, de 23 de abril de 1997:

La Comisión Mixta de Interpretación del convenio, ha interpretado el artículo 29 antigüedad, del siguiente tenor:

Reunida la Comisión Negociadora del convenio colectivo para las Industrias de Panadería de la Provincia de Ciudad Real, para el período de 1º agosto de 1996 al 31 de diciembre de 1997, toman el acuerdo de modificar el artículo 29 del referido Convenio que quedará redactado de la siguiente forma:

Las cantidades que los trabajadores vinieran percibiendo por el concepto de antigüedad, no tendrán el incremento pactado para el salario base, continuando con el mismo valor que para el período de tiempo comprendido entre el 1º de agosto de 1995 y el 31 de julio de 1996.

Los trabajadores que hasta el 31 de diciembre de 1996, estuvieran en período de consolidar un nuevo bienio, trienio o quinquenio, lo consolidarán, con el valor que tenía para el período 1º de agosto de 1995 al 31 de julio de 1996.

A partir del 31 de diciembre de 1996, las cantidades que los trabajadores viniesen percibiendo en concepto de antigüedad, permanecerán estables como un complemento personal no revalorizable, manteniéndose inalterables mientras exista relación laboral entre empresa y trabajador y siendo reflejadas en nómina como complemento personal consolidado.

Y para que conste firma la presente en cuadruplicado ejemplar en Ciudad Real, a 4 de marzo de 1997.

Firmas ilegibles y sellos de parte empresarial y social.

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán tres gratificaciones extraordinarias: San Honorato, verano (al haber variado el período del convenio, esta paga se percibirá en el mismo sentido del 1 al 10 de agosto) y Navidad. Cada una de ellas equivaldrá a treinta días de salario base más el complemento personal no revalorizable y demás percepciones que para tales pagas establezca la legislación vigente y el presente convenio.

Artículo 31. Participación en beneficios.

Todos los trabajadores de taller y servicios complementarios a excepción del vendedor en establecimiento, afectados por este convenio que presten servicio en industrias mecanizadas o semimecanizadas percibirán, respectivamente, en concepto de beneficios, un veinte por ciento y un quince por ciento de los salarios base establecidos en la tabla salarial.

Artículo 32. Demasías.

En las panaderías sujetas a rendimiento, se entenderá por demasía la producción que exceda de 900 kilos de pan por semana (de lunes a sábado) por cada trabajador de taller. El exceso de producción se abonará a los trabajadores de taller y chóferes de reparto, a razón de diecisiete céntimos de euro (0,17 euros) por kilo de pan, como incentivo a la producción. En las panaderías mecanizadas o semimecanizadas, las horas que excedan de cuarenta semanales se abonarán según el valor hora extraordinaria.

Artículo 33. Pan.

Todos los trabajadores de la industria panadera tendrán derecho a un kilogramo de pan por cada uno de los 365 días del año, haciéndose extensivo este derecho a los trabajadores en situación de I.T. y durante el máximo tiempo previsto para tal contingencia, es decir dieciocho meses. Una vez agotada la I.T. o cuando se determine su pase a cualquier otra situación derivada de enfermedad o accidente, dicho derecho quedará sin efecto. Se valorará en cincuenta y seis céntimos de euro (0,56 euros) el kilogramo de pan. Los trabajadores tendrán derecho a consumir el pan que precisen durante la jornada laboral.

Artículo 34. Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán al personal a su servicio un equipo de trabajo cada seis meses, o bien abonarán por tal concepto la cantidad de veintiocho céntimos de euro (0,28 euros) por día efectivo trabajado. El trabajador vendrá obligado a utilizar la ropa de trabajo que se le facilite.

Capítulo VIII. Premios, faltas y sanciones.

Artículo 35. Premios.

Las empresas establecerán en el Reglamento de Régimen Interior un sistema en virtud del cual la asiduidad, el trabajo, la constancia en las tareas encomendadas, la intención e interés con que aquél se cumpla y otros méritos, como servicios relevantes, etc., se premien para estímulo del personal a ellas vinculado.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etc.

Artículo 36. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas, se calificarán 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 en más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a su-

periores, compañeros y subordinados, 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, la reincidencia en faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el período de un mes, el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, 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 o subordinados, la violación del secreto de la empresa, la embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas, habitualmente, fuera del servicio a la empresa, la realización de trabajo en estado ebrio o bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y en particular, la carencia del carnet de manipulador de alimentos por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa, así como la reincidencia de faltas graves dentro del término de seis meses. Se considerará falta muy grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasionase sanción a la empresa.

Artículo 37. Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas 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 empleo y sueldo de 2 a 15 días.

3.-Por faltas muy graves.-Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60. Despido.

De producirse la retirada del carnet (permiso) de conducir mediante sentencia penal judicial firme y siempre por rebasar el límite del volumen de alcohol en sangre permitido en la Ley, se suspenderá el contrato de trabajo, solamente a los Chóferes de Reparto catalogados oficial en su categoría, mientras dure la retirada del carnet, interrumpiéndose la prescripción de la falta hasta que se dicte sentencia.

Artículo 38. Prescripción.

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

Artículo 39. Procedimiento.

1.-Corresponde a la Dirección de la empresa o personal a quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2.-Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y/o al Delegado Sindical, si lo hubiera, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3.-No será necesario instruir expediente en los casos de faltas graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura del expediente para la imposición, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4.-En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido en un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un Secretario y un Instructor imparciales.

c) El Instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

Capítulo IX. Seguridad e higiene.

Artículo 40. Seguridad e higiene.

En todas las empresas que legalmente estén obligadas, deberá existir un Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y sus normas de desarrollo. El Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, podrá recabar, si así lo considera necesario, informes técnicos del C.P. de H.S. en el Trabajo, para poder valorar en tal sentido los puestos de trabajo.

Artículo 41. Riesgo de accidente.

En caso de riesgo inminente de accidente en el trabajo, se podrán interrumpir las actividades laborales en esos puestos de trabajo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Artículo 42. Reconocimientos médicos.

Las empresas vendrán obligadas a contratar la concertación de Vigilancia de la Salud, de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, siendo el coste del carnet de manipulador por cuenta de la empresa para los trabajadores que tengan en plantilla.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 43. Derechos sindicales.

a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de cuarenta horas mensuales distribuidas al objeto de realizar funciones sindicales, justificarán la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador.

En la utilización de las horas sindicales se tendrán en cuenta estos criterios.

1.-Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán utilizar las horas sindicales para asistir a cursos de formación organizados por las Centrales Sindicales u otras entidades.

2.-Durante el tiempo de negociación de convenios no habrá limitación de horas sindicales.

3.-Las horas sindicales correspondientes al Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma empresa podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros.

b) Los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal participarán en el proceso de selección de personal.

c) Por razón sindical cualquier afiliado a una Central Sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel podrá disponer del tiempo sindical que a continuación se detalla:

1.-Veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

2.-Licencias de hasta quince días al año no retribuidas.

3.-Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central para el desarrollo de sus funciones sindicales.

Estos tres supuestos se utilizarán siempre que no excedan del diez por ciento de la plantilla.

d) Las empresas pondrán a libre disposición de las Secciones Sindicales de la empresa un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, con características suficientes de publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores. Igualmente se permitirá la libre difusión de información y publicaciones a la entrada y salida del trabajo.

e) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas descontarán en nómina mensual de estos el importe de la cuota sindical correspondiente, que será entregada o depositada colectivamente en donde sea indicado por los trabajadores a la Central Sindical interesada.

Capítulo XI. Otras disposiciones.

Artículo 44. Comisión Mixta de Interpretación.

1) Se establece una Comisión Mixta de Interpretación que será constituida en la siguiente forma:

Cuatro representantes de las Centrales Sindicales y cuatro representantes de las Organizaciones Empresariales, firmantes del convenio, de entre los que formaron parte de la Comisión deliberadora del convenio como titulares o suplentes. El Presidente y Secretario serán vocales de la Comisión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán entre los representantes de los trabajadores una vez y otra vez en los representantes de los empresarios, de tal forma que en cada sesión recaerá una vez en cada representación. Para la validez de los acuerdos deberán tomarse por mayoría de cinco vocales como mínimo.

El domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación será el de General Rey, número 8, bajo, en Ciudad Real.

2) Las funciones de la Comisión Mixta serán:

- a) La interpretación del convenio, que podrán pedir cuantos tengan interés en ello.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del convenio.
- c) La vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo en esta materia.
- d) Cualquiera otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

Artículo 45. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

1) Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

2) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter personal, tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

3) En lo no previsto o regulado en el presente convenio, serán aplicables los usos y costumbres de la industria en la provincia de Ciudad Real, zona o localidad, en cuanto no se oponga, en perjuicio del trabajador, a la legislación general que en cualquier otro caso será supletoria.

Disposición adicional.

Cláusula de descuelgue.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de previsiones para el ejercicio.

Para poder ejercitar tal descuelgue, las empresas deberán comunicar a la Comisión Mixta prevista en el artículo 44 y a los representantes de los trabajadores en la empresa o en su defecto a los Sindicatos firmantes tal decisión en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación del texto del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Deberán acreditar tales extremos con la siguiente documentación: Impuesto de Sociedades o declaración de la renta de los dos ejercicios anteriores, balances de situación y explotación de los ejercicios anteriores y previsión del ejercicio actual.

En el plazo de diez días hábiles siguientes a la comunicación efectuada por la empresa, la Comisión Mixta, a la que deberá aportarse la documentación referida resolverá sobre la inaplicación de la subida.

La documentación deberá ser tratada con la debida reserva, guardándose el sigilo exigido legalmente.

En el supuesto de desacuerdo la diferencia se someterá a la decisión de los órganos administrativos y/o jurisdiccionales competentes no operando la subida hasta tanto no se obtenga resolución.

A efectos de lo dispuesto en la presente cláusula adicional la Comisión Mixta prevista en el artículo 44 del presente convenio, modificará su composición, fijándose ésta de la siguiente forma:

- Dos representantes de la parte empresarial firmante del convenio de entre los titulares o suplentes.
- Dos representantes de la parte social firmante del convenio de entre sus titulares o suplentes, uno de cada sindicato firmante.
- Dos representantes de la empresa que solicite la inaplicación del convenio.
- Dos representantes legales de los trabajadores de la empresa afectada por la solicitud de inaplicación del convenio, si los hubiera o bien dos trabajadores designados por los afectados.

Las partes podrán ser asistidas con un máximo de dos Asesores o Técnicos por cada una de las organizaciones firmantes del convenio.

Cláusulas nuevas.

Vigencia de 3 años.-Para el caso de que al término de la vigencia de este convenio y sucesivos, no se haya llegado a un acuerdo sobre el siguiente convenio, o no se haya denunciado en la forma prevista en el mismo, quedará renovado automáticamente con aplicación de un incremento sobre todos los conceptos de IPC real año anterior, más 0,75 manteniéndose 1,5% al complemento de asistencia o permanencia.

Las subidas pactadas para los siguientes años serán:

2011.-2% En todos los conceptos retributivos.

2012.-2,5% En todos los conceptos retributivos.

Si a la finalización de cada uno de los años de vigencia del presente convenio el IPC real fuera superior a la subida salarial pactada, las tablas salariales se revisarían con fecha 1 de enero para la aplicación de la subida salarial pactada para el año en curso, sin que haya obligación por parte de las empresas a pagar atrasos, pero sí a garantizar el IPC real.

Jubilación parcial con contrato de relevo.-Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial y tengan una antigüedad en la empresa de 6 años, inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos prevista en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, podrán acceder a dicha jubilación a su elección.

En los demás casos será de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

TABLA SALARIAL ANEXA

La tabla salarial a la que se refiere el artículo 28º es la siguiente

Período del 01-01-2010 al 31-12-2010.

PANADERÍAS SUJETAS A RENDIMIENTO Y PANADERÍAS SEMIMECANIZADAS**Productores-trabajadores de taller:**

- Maestro Encargado	28,57 euros/día
- Oficial de Pala	28,57 euros/día
- Oficial de Masa	27,70 euros/día
- Oficial de Mesa	27,11 euros/día
- Ayudante	26,20 euros/día
- Aprendiz	20,47 euros/día

Servicios complementarios:

-Chófer/Repartidor	28,57 euros/día
- Mayordomo	27,14 euros/día
- Vendedor de despachos	25,59 euros/día
- Peón	25,59 euros/día
- Limpiador	25,59 euros/día

Administrativos:

- Jefe de Oficina y Contabilidad	968,89 euros/mes
- Oficial Administrativo	870,11 euros/mes
- Auxiliar Administrativo	802,66 euros/mes

Número 13393