

VENTA DE EJEMPLARES
EN LA ADMINISTRACION

FRANQUEO CONCERTADO N.º 19/3

BOLETIN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Se publica todos los Lunes, Miércoles y Viernes. Administración: Excma. Diputación Provincial, Pza. Moreno nº 10. Teléfonos: 949 88 75 72. Depósito Legal: GU-1-1958

SUSCRIPCIONES		
Anual	Semestral	Trimestral
43,90 €	25,62 €	14,63 €
INSERCCIONES		
- Por cada línea o fracción:.....	1,10 €	
- Anuncios urgentes	2,20 €	
VENTA DE EJEMPLARES		
Mes corriente:	0,74 €	ejemplar
Meses atrasados hasta un año.....	1,10 €	ejemplar
Más de un año.....	2,20 €	ejemplar

EXTRACTO DE LA ORDENANZA REGULADORA

La Administración anunciante formulará orden de inserción en la que expresará, en su caso, el precepto en que funde la exención, no admitiéndose invocación genérica a Ley o Reglamento, o los preceptos de la Ley 5/02, 4 de abril reguladora de los B.O.P. o a los de la Ordenanza Reguladora. En este caso no se procederá a la publicación y se concederá plazo para subsanación, que transcurrido se archivará sin más trámites.

Los particulares formularán solicitud de inserción.

Las ordenes y solicitudes junto con la liquidación y justificante de ingreso, en su caso, se presentará en el registro general de la Diputación.

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL - Director: Luis Miguel Fuentes Calleja

3780

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

Consejería de Trabajo y Empleo

DELEGACION PROVINCIAL

Fecha: 21 de agosto de 2006
Referencia: Convenios colectivos
Expediente: GU-30/2006
C.C.: 1900096.

ASUNTO: REGISTRO DEL "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, REPOSTERÍAS Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS".

VISTO el texto del "Convenio Colectivo Provincial de Industrias de Obradores de Confiterías, Reposterías y Personal Mercantil de las mismas" de Guadalajara, con vigencia de 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de

20076, con Código de Convenio nº. 1900095, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha el día 17 de julio de 2006 (y subsanado documentalmente el 21.08.06), suscrito por la representación de la Asociación Provincial de Obradores de Confitería de Guadalajara y la de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R. D. 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95), en el Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. nº 135, de 6/6) y en el art. 12 del Decreto 77/2996, de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial,

ACUERDA:

1º. Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Deliberadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre

aquellas cláusulas que señalen condiciones inferiores a ella.

2°.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Provincia, que preceptúa el art. 90.3 de la referida Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Delegado Provincial, (P.S. Dispos. Ad. Única, Decreto 77/2006). La Jefa del Servicio de Trabajo, M^a Francisca J. Asensio Molina.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA
LAS “ INDUSTRIAS DE OBRADORES DE
CONFITERÍAS, REPOSTERÍAS, PASTELERÍAS
Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS”
DE GUADALAJARA Y SU PROVINCIA**

Artículo 1.Ámbito personal y funcional

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas y trabajadores de Confiterías, Reposterías, Pastelerías y personal mercantil de las mismas de Guadalajara y su provincia y a los que son de aplicación los preceptos del Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, publicado en el BOE de 11 de marzo de 1996.

Artículo 2.Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación para las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito territorial de Guadalajara y su provincia.

Artículo 3.Vigencia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2006 y tendrá una duración de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2007.

Artículo 4.Prórroga y denuncia

El presente Convenio se dará por denunciado de una forma automática desde el momento de su vencimiento, es decir, el 31 de diciembre de 2007.

Las deliberaciones para su renovación darán comienzo dentro de los dos meses anteriores al de su vencimiento.

Hasta tanto en cuanto no sea sustituido por otro, tendrá vigencia en todas las cláusulas obligacionales, así como en su contenido normativo.

Artículo 5.Absorción y compensación

Las condiciones que se establecen en este Convenio serán compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la Legislación vigente. Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del mismo por disposiciones legales de general aplicación sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y en cómputo anual, superasen los aquí pactados.

Artículo 6.Garantía «ad personam»

Se respetarán las condiciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente “ad personam”. Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

Artículo 7.Condiciones económicas

El incremento salarial para cada uno de los años será el IPC real más 0,75 puntos.

Las condiciones económicas para 2006 en tanto no se conozca el IPC real son las que figuran en la tabla anexa a este Convenio Colectivo, obtenidas de aplicar el IPC previsto para dicho año (2%) más un 0,75 puntos sobre todos los conceptos económicos.

Para 2007, en tanto no se conozca el resultado del IPC real se aplicará el incremento tomando de referencia el IPC previsto de ese año más 0,75 puntos aplicados a todos los conceptos económicos de la tabla salarial de 2006, una vez revisada y actualizada.

Artículo 8.Pagas extraordinarias

Las empresas afectadas por este convenio abonarán una paga de salario convenio más antigüedad el 15 de julio, otra de la misma cuantía el 20 de diciembre y una tercera de la misma cuantía el 30 de marzo, que podrá ser prorrateada mensualmente, a juicio de la empresa.

Así mismo, las empresas harán efectiva una paga de 23 días, denominada de ayuda al estudio, a todos los trabajadores con hijos menores cursando estudios desde párvulos hasta finalizar Bachillerato o Formación Profesional (o sus equivalentes actuales).

Esta paga no llevará implícita antigüedad alguna, y se hará efectiva dentro de la primera quincena de septiembre.

Se adquirirá derecho al cobro de la misma en el momento de entrada en vigor del Convenio, salvo en los casos de no llevar un año como mínimo perteneciendo a la plantilla de la empresa o por cese en el puesto de trabajo.

En ambos casos se prorrateará, igual que en las demás pagas extraordinarias.

Las empresas harán efectiva una paga anual de 23 días a aquellos trabajadores que tengan hijos disminuidos psíquicos y físicos de gran invalidez en ambos casos.

Todas estas pagas serán proporcionales al tiempo de trabajo en la empresa.

Artículo 9.Complemento de antigüedad

El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio en la cuantía de un 6% de su salario convenio, perteneciente a la categoría en la que esté clasificado, comprendiéndose este aumento por trienios, y con un límite máximo de diez trienios.

A partir del día 1 de enero de 1997 y para las nuevas contrataciones, se establece un complemento personal por aumentos periódicos por años de servicios en la cuantía del 3% de su salario convenio, perteneciente a la categoría en la que esté clasificado, comprometiéndose este aumento por trienios y con el límite máximo de veinte trienios.

Los aumentos por tiempo de servicio serán devengados a partir del día de ingreso en la empresa, computándose por tanto los períodos de aprendizaje y aspirantazgo de administrativos.

Artículo 10. Horas extraordinarias

Tanto las empresas como los trabajadores, entendiendo necesario la creación de puestos de trabajo en el sector, acuerdan reducir al mínimo posible la realización de las mismas, no obstante aquellas que fueran de inevitable realización en períodos punta o fechas determinadas, se abonarán en la forma siguiente:

Con un incremento del 75% de su valor real, salvo las que se realicen en domingos y festivos y las que excedan de las dos primeras diarias, que se abonarán con el 100%.

Artículo 11. Jornada laboral

El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada laboral de cuarenta horas semanales, siendo un total de 1793 horas anuales para el año 2006, y 1791 horas anuales para el año 2007, cualquiera que fuera la modalidad de su jornada.

Por la peculiaridad de esta actividad industrial y artesana, sujeta a cambios meteorológicos, festividades, domingos y sus vísperas a ciertas fiestas tradicionales y celebraciones de sociedad tales como bautizos, comuniones, banquetes, etc. que originan una producción muchas veces imprevisible hasta el mismo día de su celebración, frente a unas jornadas de muy escaso trabajo, la jornada se computará por semanas, con un horario flexible y sin que pueda exceder de nueve horas, compensándose así la jornada de mayor y menor producción, respetándose siempre un descanso mínimo de doce horas entre cada jornada laboral y un descanso semanal mínimo de 36 horas, que, podrá coincidir, al menos una vez al mes, en sábado o domingo.

En las jornadas de más de cinco horas de duración, el trabajador disfrutará de un descanso de quince minutos a cuenta de la jornada.

La jornada laboral de los domingos tendrá la misma consideración que cualquier día laborable.

En las jornadas nocturnas, el personal que realice dicha jornada percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 25% de su salario convenio.

El período de jornada nocturna que supere las 4 horas, desde el inicio de la misma, será abonada a todos los efectos por el total de la jornada nocturna.

Cuando el descanso semanal de un trabajador coincida con alguna festividad o su víspera, su disfrute tendrá lugar cualquier otro día de su semana laboral, avisándole por parte de la empresa con siete días de antelación al de la fecha en que le hubiere correspondido.

Los horarios laborales podrán ser modificados con la legalización del cuadro correspondiente ante la Inspección Provincial de Trabajo, cuando las circunstancias y las necesidades de la empresa así lo aconsejen.

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar 14 fiestas año, 12 nacionales y 2 locales, salvo modificación gubernativa en el número de fiestas locales y nacionales, además del descanso semanal que legalmente le corresponda.

Si por decisión del empresario el trabajador no pudiere disfrutar de dichos descansos el día de la festividad, su

disfrute lo acordarán de mutuo acuerdo empresario y trabajador, entre una de las tres opciones siguientes:

a) Disfrutar un domingo por cada fiesta trabajada.

b) Cobrar, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el festivo, incrementadas en un 75% como mínimo.

c) Acumulado al período vacacional.

No obstante, de no existir acuerdo, el primer semestre decidirá el trabajador y en el segundo semestre el empresario.

Artículo 12. Colaboración

Ambas partes firmantes en este Convenio Colectivo, persuadidas e identificadas de la estrecha colaboración que debe existir entre las mismas para un mejor desenvolvimiento de la empresa cooperando así al éxito del presente Convenio, tanto en lo que se refiere a las posibilidades económicas que el mismo comporta, como a la integración social que evidencia, acuerdan:

Incrementar las horas extraordinarias que fuesen necesarias a juicio de la empresa y siempre de acuerdo con la legislación vigente, en las jornadas correspondientes a:

- Vísperas de los Santos Reyes.

- Vísperas de la festividad del día de la madre.

- Cuatro días más al año que, a juicio de la empresa, pudieran ser necesitados.

En las fechas señaladas, las empresas podrán organizar turnos diurnos y nocturnos sin necesidad para ello de modificar el calendario laboral.

Artículo 13. Vacaciones

Las vacaciones se disfrutarán con arreglo a las siguientes fórmulas y días:

Serán de 31 días naturales al año, con un preaviso de dos meses de antelación al de la fecha de su disfrute; no obstante, si algún trabajador necesitase saberlo con más tiempo, puede exponérselo personalmente a la empresa.

Dichas vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre, salvo en aquellas plazas que, por incidencia turística, no se pudieran disfrutar en dichas fechas o en el caso de acuerdo entre empresa y trabajador.

Un día más, es decir, 32 días naturales al año, si éstas se disfrutaran partidas, con la siguiente distribución.

- 16 días en verano (15 de mayo a 15 de septiembre).

- 16 días en invierno (en los meses no comprendidos anteriormente).

Dos días más, es decir 33 días naturales al año, si éstas se disfrutaran en invierno, o lo que es lo mismo, en las fechas no comprendidas entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre.

A fin de determinar la parte correspondiente de vacaciones en los casos de ceses o ingresos, la parte alícuota se calculará sobre la fecha 1 de enero.

En el período de vacaciones, el empresario podrá alterar los días de descanso semanal a fin de atender debidamente las necesidades de la empresa y siempre con un preaviso al trabajador de siete días al de su disfrute.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera internamiento clínico, con intervención y sin intervención quirúrgica, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en la mencionada situación.

En ese supuesto los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

Siempre entendido en aquellos establecimientos que no cese totalmente su actividad por cierre vacacional.

Artículo 14.Ceses

El personal dentro de este convenio que se proponga cesar al servicio de la empresa, habrá de comunicarlo al titular de la misma con quince días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios a la misma, por escrito y con acuse de recibo.

Así mismo, el empresario que se proponga la rescisión de la relación laboral habrá de comunicarlo al afectado con quince días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios en la misma, por escrito y con acuse de recibo, sea cual sea la duración o modalidad del contrato.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación, tendrá una penalización en tantos días de salario con todos los complementos del mismo como días de retraso en el preaviso.

Artículo 15.Prendas de trabajo

Las empresas vienen obligadas a proporcionar a sus trabajadores las prendas de trabajo adecuadas al que realicen, que a continuación se detallan, debiendo cuidar éstos de su limpieza y mantenimiento:

Personal de Obrador:

- Chaquetillas o batas: 1 año de duración.
- Gorros: 1 año de duración.

Personal de Obrador:

- Cofias : 1 año de duración.
- Zapatos: 1 año de duración.
- Pantalón: 1 año de duración.
- Mandiles: 6 meses de duración.
- Paños: 6 meses de duración.

Dependientes/as:

- Camisetas o blusas: 1 año de duración.
- Faldas o pantalones: 1 año de duración.
- Zapatos: 1 año de duración.
- Paños: 6 meses de duración.

(Adecuadas a invierno y verano)

Dichas prendas se entregarán dentro del primer semestre de vigencia del Convenio o, en caso contrario, su importe según factura de compra.

Tras la finalización del contrato el trabajador estará obligado a entregar su uniforme para poder cobrar el finiquito.

Artículo 16.Incapacidad Transitoria (IT)

En caso de incapacidad por enfermedad grave, operación, fracturas o cualquier otra que obligue a guardar cama o asistencia domiciliaria, debidamente acreditada por la Seguridad Social, desde el primer día, las empresas se

comprometen a complementar las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta completar un período de cuatro meses, en lo necesario para llegar al 100% del salario convenio, con sus complementos.

En caso de accidente de trabajo, a partir del primer día se complementará hasta el 100% del salario convenio más antigüedad, hasta un límite de doce meses.

Las empresas se comprometen a suscribir, dentro del primer semestre de la vigencia del Convenio, un seguro para todos los trabajadores que cubra las siguientes cantidades:

. En caso de I.P.A. por accidente de trabajo, el trabajador percibirá una cantidad de 42.070,85euros

En caso de muerte por accidente de trabajo, los familiares directos del trabajador percibirán una de 30.050,61euros

Artículo 17.Salud Laboral

Las empresas están obligadas a poner los medios necesarios para una correcta prevención de riesgos laborales, facilitando o poniendo a disposición de los trabajadores todos los medios necesarios para la protección individual y colectiva (medios homologados).

Igualmente se cumplirá toda la legislación vigente en esta materia.

Los trabajadores, por su parte, deberán utilizar los medios de protección personal y colectiva adecuados, así como seguir con aprovechamiento la formación básica que reciban en esta materia, para el desempeño de su trabajo con el menor riesgo posible.

En aquellas empresas en que no exista Comité de Seguridad y Salud ni Delegados de Prevención, se designará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores un Encargado de Salud Laboral cuyas competencias serán la puesta en marcha de las medidas de control de cualquier situación y la vigilancia del cumplimiento obligado de la legislación, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores.

. Se realizará a los trabajadores un reconocimiento médico de al menos una vez al año.

Cuando así se establezca por norma legal, o cuando los tipos de trabajo reúnan características especiales, estos reconocimientos se efectuarán en períodos más cortos y serán específicos con relación a la exposición de riesgos concretos.

La elaboración de los distintos artículos de confitería o repostería, se realizarán bajo la supervisión y responsabilidad del profesional de mayor categoría laboral de la empresa, a fin de garantizar las características y composición de los mismos, así como su inocuidad para la salud humana, viniendo éste obligado a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario Español y la reglamentación técnico-sanitaria, así como cumplirlas y hacerlas cumplir al personal a sus órdenes, siendo responsable de las consecuencias que pudieran sobrevenir por falta culpable imputable a sus trabajos.

Cada trabajador viene obligado al finalizar su jornada laboral a dejar en estado de limpieza y aseo su puesto de

trabajo, en general todos los utensilios, herramientas y maquinaria, sin que ello suponga en ningún caso obligación de prolongar su jornada diaria.

Artículo 18.Trabajos en distinta categoría

En cuanto no afecte a la dignidad humana ni cause perjuicio a su formación profesional, todos los trabajadores quedan obligados a efectuar tareas, no sólo de su categoría profesional y especialidad, sino otras que pudieran serle encomendadas en caso de «extrema necesidad».

Si se realizasen funciones de una categoría superior por un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

La empresa atenderá y analizará la reclamación y, tras consultar con los representantes de los trabajadores si los hubiere, dará contestación en el plazo máximo de un mes. En caso contrario, se entenderá concedido el ascenso.

En los supuestos de trabajos de categorías inferiores se mantendrá la retribución de origen.

Artículo 19.Suplencias

El personal afectado por este Convenio se compromete a suplir las bajas que por enfermedad; vacaciones, permisos o accidentes de sus compañeros, sin necesidad para ellos de recurrir a la contratación de suplentes o interinos. De esta manera se propone compensar a las empresas de los desembolsos económicos que representan las mejoras económicas introducidas en este Convenio.

Artículo 20.Cooperación

La representación social, deliberadora de este Convenio, en justa compensación por las mejoras obtenidas, se compromete a cooperar lealmente para conseguir un mejor rendimiento en el trabajo.

Artículo 21.Carné de Manipulador

En caso de no obtención por parte del trabajador de carné de manipulador de alimento, por padecer enfermedad infectocontagiosa, se estará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

Las empresas costearán los gastos de renovación del citado carné para todos sus trabajadores que lo necesiten.

Artículo 22.Gratificación por jubilación

Los trabajadores que se jubilen percibirán de la empresa una gratificación equivalente a tres mensualidades si su antigüedad en la misma fuese de doce años como mínimo.

Artículo 23.Complemento por fallecimiento

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos de permanencia en la plantilla de la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechos-habientes, el importe de dos mensualidades iguales a la última percibida por el trabajador, incrementada pro todos los emolumentos inherentes a la misma. En caso de que el trabajador no alcanzase el año de permanencia en la empresa el importe a satisfacer será de una mensualidad.

Artículo 24.Descanso de la mujer trabajadora

En todo caso, se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes en la materia.

El período post-natal será en todo caso obligatorio, y a él podrá sumarse a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

A estas trabajadoras se les procurará evitar los trabajos penosos y se les permitirá breves descansos a lo largo de su jornada de trabajo, teniendo en cuenta su estado.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.”

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 25.Contratos para la Formación

Para lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (Art. 11 E.T. y ley 63/97, de 26/12).

En ningún caso el aprendiz podrá cobrar menos salario del reflejado en este Convenio, según sus tablas anexas, sea cual sea su tiempo invertido en formación y en ningún caso esta formación podrá ser impartida a distancia, salvo que en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan centros especializados.

Acabado el período de formación, el trabajador pasará a tener un contrato indefinido en la categoría inmediata superior.

Artículo 26.Licencias y permisos

En cuanto a las licencias y permisos retribuidos, se amplía a tres días por nacimiento de hijo, igualmente se

amplia a tres días por muerte de familiar de 1º grado. El resto de licencias y permisos retribuidos se estará a lo establecido por norma en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical o posteriores legislaciones que pudieran sustituirlas.

Se asimila la situación de la pareja de hecho del trabajador o de la trabajadora en cuanto a las licencias, siempre que previamente haya sido acreditada administrativamente de forma suficiente.

Artículo 27. Canon de negociación

A tenor de lo establecido en el artículo 11 de la LOLS, se establece un canon de negociación de carácter voluntario y que sirve de compensación a los gastos de gestión de los Sindicatos representados en la Comisión negociadora de este Convenio, en los siguientes términos: a partir de la entrada en vigor de este Convenio, las empresas a petición por escrito de los trabajadores, descontarán de las nóminas la cantidad de 24,04.-euros pesetas, divididas en dos nóminas consecutivas con un descuento de 12,02.-euros en cada una y las transferirán al número de cuenta, entidad bancaria y en la proposición a la representación de la mesa de negociaciones de cada Sindicato con representación en la mesa negociadora.

Los sindicatos representados en dicha mesa de negociación podrán renunciar al cobro de dicho canon a los trabajadores afiliados a su Sindicato, por entender que cubren los gastos con la cuota sindical correspondiente.

Artículo 28. Comisión Paritaria y ASEC

A efectos de afrontar y resolver las cuestiones que pudieran derivarse de problemas y conflictos colectivos, interpretaciones del Convenio, sugerencias o planteamientos generales del sector, se constituye una Comisión Mixta Paritaria, integrada por tres miembros de la representación social y otros tres de la patronal de los que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Dicha Comisión se reunirá a petición se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta, revestirán carácter de ordinarios o extraordinarios y otorgarán tal calificación las partes integradas en la mesa.

En el primer supuesto, deberá resolver en el plazo de diez días y en el segundo, de cuarenta y ocho horas. Procederán a convocar a la Comisión Mixtas cualquiera de las partes que la integran.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la Delegación Provincial de Industria y Trabajo.

Ambas partes deciden la adhesión de este Convenio al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de Castilla La Mancha.

Artículo 29. Indivisibilidad

El contenido del presente convenio forma un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, las condiciones pactadas serán consideradas globalmente.

Si en el ejercicio de las funciones que le son propias, la autoridad laboral competente no autorizara o modificara en cualquier sentido alguna de las cláusulas de este

Convenio, éste quedará nulo, sin eficacia, debiendo considerarse la totalidad de su contenido.

Artículo 30. Disposiciones finales

En lo no previsto en el presente Convenio o que no haya sido contemplado por no ser necesario a los fines del mismo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, publicado en el BOE el 11 de marzo de 1996, así como en el resto de la legislación vigente.

Artículo 31. Cláusula de revisión salarial

En caso de que el IPC real al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio supere el IPC previsto se hará una revisión salarial en el exceso.

Tal incremento, si lo hubiere, se abonará con efectos de 1 de enero de cada año, sirviendo por consiguiente como base para el cálculo del mismo y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga dentro de los primeros quince días a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Todos estos salarios se entenderán como mínimos, debiendo sumárseles la antigüedad o las cantidades que por otros conceptos pudieran corresponderles.

Los salarios en compensación anual podrán variar cuando al trabajador le corresponda la paga extraordinaria denominada «paga de estudios».

Artículo 32. Jubilación anticipada

En materia de jubilación especial anticipada a los 64 años, se estará a lo establecido en el R.D. 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 33. Contratos de duración determinada

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15.b del Real decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los contratos de duración determinada podrán tener una duración máxima de 12 meses.

A la finalización de los 12 meses de la duración del contrato, los trabajadores pasarán a tener un contrato indefinido.

En caso de extinción del contrato y siempre que el trabajador no pase a ser indefinido, se devengará una compensación a favor del trabajador de 35 días.

Artículo 34. Plus de desplazamiento

En los casos en los que, por traslado del centro de trabajo y su plantilla a un lugar distinto, se provoque un incremento en los costes de transporte a los trabajadores que ya trabajaban en el antiguo centro, la empresa elegirá entre poner medios colectivos de transporte a su cargo o abonar el importe del transporte de los servicios públicos de transporte municipal por cada día trabajado.

Artículo 35. Igualdad de sexo

No discriminación por razón de sexo. Los firmante del presente convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de las oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido.

En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las practicas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de este objetivo, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen distintas administraciones.

2. Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito Provincial de este Convenio.

La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Artículo 36-Periodo de prueba

Se establece un periodo de prueba para el nuevo personal contratado que no podrá exceder de lo señalado en la siguiente escala:

- I. Técnicos: a) Titulados: seis meses
b) No titulados: tres meses

II. Administrativos: dos meses

III. Mercantiles: dos meses

IV. Obreros: un mes

V. Subalternos: Un mes

VI. Personal de campaña, eventual o interino: quince días

TABLAS SALARIALES 2006 CONVENIO DE
CONFITERIAS GUADALAJARA
IPC PREVISTO MAS 0,75 (2+0,75=2,75%)

CATEGORIAS	SALARIO MES	PAGAS EXTRAS	SALARIO AÑO
Obradores			
Maestro taller	940,06	2820,18	14100,90
Ofic. 1ª	907,80	2723,40	13617,00
Ofic. 2ª	870,42	2611,26	13056,30
Ayudante	818,22	2454,66	12273,30
Peón	835,62	2506,86	12534,30
S. Auxiliar 1ª	870,42	2611,26	13056,30
S. Auxiliar 2ª	835,62	2506,86	12534,30

CATEGORIAS	SALARIO MES	PAGAS EXTRAS	SALARIO AÑO
Mercantiles			
Encargado	880,73	2642,19	13210,95
Dependiente	864,11	2592,33	12961,65
Ayudante	771,03	2313,09	11565,45
Personal limpieza	5,29	euros/hora	
Aprendices			
Aprend. 1er año	540,90	1622,70	8113,50
Aprend. 2º año	596,23	1788,69	8943,45

3814

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Ministeri de Trabajo y Asuntos Sociales

SECRETARIA DE ESTADO DE
LA SEGURIDAD SOCIAL

EDICTO DE NOTIFICACION

La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Guadalajara hace saber que,

“en relación con la prestación familiar por hijo a cargo que tiene reconocida **D.ª Fatima Slassi** (02/198), le comunico que, de acuerdo con la información que consta en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria correspondiente al IRPF del año 2004 o a las declaraciones sobre el nivel de renta practicadas por los retenedores (imputaciones 2005) y que a continuación se indica, parece desprenderse que usted supera el limite de ingresos para ser beneficiario de esta prestación (para el ejercicio 2006, dicho límite asciende a 9.091,99 euros, incrementándose en 1.363,80 euros más por cada hijo a cargo a partir del segundo, este incluido).

Por ello, esta Dirección provincial acuerda suspender cautelarmente el pago de la prestación, informándole de que dispone de un plazo de quince días, contados a partir del siguiente a la fecha de recepción de la presente notificación, para formular alegaciones y acreditar sus ingresos correspondientes a 2005, aportando la documentación que estime pertinente en defensa de sus derechos, ante esta Dirección Provincial o en cualquiera de los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social.”

Intentada la notificación al interesado en el último domicilio conocido (C/ Nuevo Alamín, 6, 5º A, de Guadalajara), y habiendo sido devuelta por el Servicio de Correos con la anotación “ausente”, se procede a practicar la notificación por medio del presente edicto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Guadalajara y en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 59.º, 4, de la Ley 30/1992, de