de junio, por el que se modifican la denominación y el número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, Decreto del Presidente 26/2003, de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo; ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO,

A C U E R D A :

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" y en el "Boletín Oficial de la Provincia" de Cáceres.

Mérida a 4 de noviembre de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

ACTA DE REUNIÓN DE REPRESENTANTES DEL PERSONAL LABORAL Y AYUNTAMIENTO DE CASAR DE CÁCERES

En reunión mantenida por los representantes de los Trabajadores Laborales fijos del Excmo. Ayuntamiento de Casar de Cáceres y los representantes de la Corporación Municipal el día 27 de julio de 2004 se acuerda:

Prorrogar el Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el Personal Laboral del Ayuntamiento de Casar de Cáceres y la Corporación Municipal publicado, por Resolución de 1 de agosto de 2002 de la Dirección General de Trabajo, en el D.O.E. de fecha 31 de agosto de 2002, modificando la disposición adicional sexta que queda como sigue: durante el mes de septiembre de los años de vigencia del presente convenio, se abonará a cada uno de los trabajadores afectados una paga de 75,13 euros.

Casar de Cáceres, 14 de septiembre de 2004.

Comité de Empresa,
D. Germán Campón Barrantes
D. Amado Lucas Salgado
D. Juan Caballero Barrantes

Por la Corporación Municipal,
Dª Rebeca Caballero Carrero
D. Gregorio Tovar Barrantes

RESOLUCIÓN de 4 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Industrias de Panadería de la provincia de Badajoz. Asiento 45/2004.

VISTO: el texto de Convenio Colectivo de trabajo del sector de INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, con código informático 0600395, suscrito el veintiuno de octubre de dos mil cuatro por la Asociación de Panaderos de la Provincia de Badajoz, de una parte, y por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., de otra, y de conformidad con lo dispuesto 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 (B.O.E. de 29-3-95); artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo

A C U E R D A :

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia –B.O.P.– y en el Diario Oficial de Extremadura –D.O.E.–, del texto de Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 4 de noviembre de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

PREÁMBULO: El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre las centrales sindicales U.G.T. y C.C.O.O. y la Asociación de Panaderos de la Provincia de Badajoz. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente pare acordar las disposiciones que a continuación se detallan.

CAPÍTULO 1.- EXTENSIÓN Y NORMAS DE CONFIGURACIÓN

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas que se dediquen a la fabricación del pan en la provincia de Badajoz,

en cualquiera de sus modalidades de fabricación, distribución y venta, así como a sus trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

Lo determinado en los artículos de este Convenio, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, obligará en todas sus partes a todas las empresas con centro de trabajo en la Provincia de Badajoz que cuenten con trabajadores por cuenta ajena a su servicio.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Se regirán por las disposiciones reguladas en este Convenio todos los trabajadores por cuenta ajena de las empresas recogidas en su ÁMBITO funcional y territorial.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, con efectos desde el 1 de enero de 2004 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2004.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

El presente Convenio, se podrá denunciar expresamente por cualquiera de las partes, en un plazo no inferior a los treinta días naturales anteriores a su vencimiento, en cuyo caso la negociación de un nuevo convenio comenzará en el primer trimestre del año siguiente. Si no se procediere a tal denuncia, se entenderá prorrogado tácitamente de año en año.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Cuando por Sentencia Firme se estimase que uno o varios artículos de este Convenio conculcan la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan a la mayor brevedad posible negociarlo como un todo único.

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio, se considerarán mínimas, por lo cual cualquier mejora que se establezca, ya sea por decisión voluntaria de la empresa, contrato individual de trabajo, Convenio Colectivo de ÁMBITO inferior o legislación estatal, prevalecerá sobre las aquí pactadas y serán consideradas derechos adquiridos.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8.- Composición y constitución.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una COMISIÓN Paritaria formada por 4 miembros de la representación empresarial y 4 de la representación de los trabajadores.

La representación en dicha COMISIÓN guardará la misma proporcionalidad que cada parte tiene en la COMISIÓN negociadora independientemente de los asesores que cada parte estime oportuno en cada momento.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría, y aquéllos que interpreten algún artículo de este Convenio, tendrán plena eficacia.

Para su CONSTITUCIÓN, las partes acuerdan reunirse dentro de los treinta días siguientes de la publicación del presente Convenio en el D.O.E. Asimismo, la COMISIÓN Paritaria se reunirá en el plazo de diez días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las sedes de las organizaciones firmantes.

Artículo 9.- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.

d) Promover, aprobar y controlar, planes de formación para los trabajadores del sector en el marco de la FORCEM.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la COMISIÓN Paritaria cuantas dudas, discrepancias, y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o si ello no fuera posible emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución o dictamen.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el punto e) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma

escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de su causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienden le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito-propuesta que se dirigirá a la sede de cualquiera de las organizaciones firmantes, se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios pare la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles pare resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

CAPÍTULO III.- JORNADA, HORARIO, DESCANSO, VACACIONES

Artículo 10.- Jornada y horario.

La duración de la jornada de trabajo efectiva será de 1.823 horas en cómputo anual.

Por las especiales características del sector y de esta provincia, ambas partes acuerdan que la distribución horaria de la jornada pactada se desarrollará en cada empresa, de manera que puedan establecerse periodos durante los cuales la jornada de trabajo pueda alcanzar un máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo, a compensar en otros periodos del año.

Artículo 11.- Descanso dominical.

Se establece el descanso semanal obligatorio en todas las industrias de PANADERÍAS de la provincia de Badajoz, en cualquiera de sus modalidades o actividades de fabricación, distribución, transporte y venta de pan.

De tal forma que el descanso semanal queda como sigue:

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán como descanso semanal día y medio ininterrumpido de la jornada laboral, descansando el domingo con carácter obligatorio dentro de dicha jornada y media. No obstante podrá trabajarse en domingo cuando el sábado anterior o el lunes siguiente a aquél coincida en festivo y éste se descanse.

La Comisión Paritaria podrá autorizar trabajar en domingo, cuando por necesidades del mercado se requiriera por cualquier empresa del sector, la cual presentará su solicitud por escrito y dirigida a la sede de cualquiera de las organizaciones firmantes, acompañándola con la firma e identificación de sus trabajadores. Ésta resolverá en el término de diez días y por mayoría.

Artículo 12.- Descanso en festivo.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.- Horas Extraordinarias.

Ambas partes se remiten, para el caso, en la legislación vigente.

Artículo 14.- Vacaciones.

Se establece un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales. Las vacaciones se disfrutarán inexcusablemente dentro del año natural. Las empresas y los representantes de los trabajadores confeccionarán el calendario de vacaciones.

Artículo 15.- Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, excepto en su apartado e) tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días en los casos de nacimientos de hijos, enfermedad grave o fallecimientos de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Badajoz, el plazo será de cinco días naturales.

c) 1 día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Hasta un total de 5 días naturales por asuntos propios, debiendo preavisar con un mínimo de 24 horas y sin necesidad de justificar, que podrán ser acumulados a otros permisos previo acuerdo entre ambas partes y siempre que otro trabajador, de la misma sección, no estuviera disfrutando cualquier otro tipo de permiso de acuerdo con el siguiente baremo:

– Empresas de hasta 16 trabajadores, sólo podrán disfrutar el permiso por asuntos propios de uno en uno, nunca simultáneamente dos.

– Empresas de entre 16 y 30 trabajadores, sólo podrán hasta dos trabajadores disfrutar permiso por asuntos propios simultáneamente.

– Empresas de más de 30 trabajadores, sólo podrán hasta tres trabajadores disfrutar permisos por asuntos propios, simultáneamente.

CAPÍTULO IV.- CONTRATACIÓN

Artículo 16.- Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en las empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio se realizará a través de contrato escrito.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación en su caso del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, la retribución pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Los trabajadores y la representación legal de los mismos recibirán copia de su contrato en el plazo máximo de quince días al de su formalización.

Artículo 17.- Finiquito.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajado, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo II de este Convenio.

La liquidación de finiquito deberá especificar desglosado el total de los conceptos debidos al trabajador.

El recibo de finiquito será expedido por la Asociación de Panaderos de la Provincia de Badajoz, con la solicitud por escrito de la empresa. Todo recibo de finiquito será sellado y firmado por el representante designado y acreditado por la Asociación, previo a la entrega a la empresa del modelo de documento liberatorio.

Una vez firmado por el trabajador el recibo de finiquito surtirá efecto liberatorio que le es propio. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito, haciendo constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores o bien que el trabajador no ha hecho uso de esa posibilidad.

Si el empresario impidiese la presencia del representante legal en el momento de la firma el trabajador podrá hacerlo constar en el recibo, a los efectos oportunos.

El empresario con ocasión de la extinción del contrato al comunicar a los trabajadores la denuncia o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas siguiendo el modelo citado.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no será de aplicación el párrafo 3º de este artículo.

CAPÍTULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 18.-

Apartado a)

El personal que preste sus servicios en las empresas de panadería se clasificará, teniendo en cuenta la función que realice, en los siguientes grupos profesionales:

A) Personal Administrativo.

B) Personal de Elaboración

C) Personal de Servicios Complementarios.

Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes categorías:

A) Personal Administrativo:

Jefe de Oficina y Contabilidad: Es el empleado que bajo las órdenes del titular de la empresa o representante legal, realiza trabajos de administración con iniciativa y siendo responsable de la contabilidad de la empresa y su control administrativo.

Oficial Administrativo: Es el empleado que realiza trabajos administrativos, subordinado a un jefe u oficial, o el titular de la empresa o su representante legal.

Auxiliar administrativo: 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.

B) Personal de Elaboración:

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

Encargado: Es el empleado que poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas su fases y bajo las órdenes inmediatas del jefe de fabricación o de la dirección, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de jefe de todo el personal de Elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

Oficial de Primera: Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de Elaboración de las distintas piezas, fermentación y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los auxiliares o aprendices bajo su vigilancia.

Oficial de Segunda: Es el empleado cuya función consiste en los mismos que el Oficial de Primera, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de la maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.

Aprendiz de 16/17 años: Es el empleado que cumplidos los dieciséis años, está obligado por la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí o por otros el oficio.

Aprendiz de 18 años: Es el empleado que cumplidos los dieciocho años, está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario está obligado a enseñarle por sí o por otros el oficio.

C) Personal de Servicios Complementarios:

Jefe de distribución: Es el empleado que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona, con destino a sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de apuntaciones, libros auxiliares o por cualquier otro medio informático que la casa utilice.

Mecánico: Es el empleado responsable que cuida del perfecto estado de funcionamiento, mantenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.

Chófer Repartidor y/o distribuidor a domicilio: Es el empleado con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, y cobro entre los centros de producción o distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.

Vendedor: Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

Limpiador: Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de éstas y de seguridad en ausencia del resto del personal.

Apartado b):

La movilidad funcional entre las categorías profesionales para realización de funciones no correspondientes a su grupo o categoría profesional, será posible cuando existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo necesario. Si las funciones fuesen inferiores a su categoría profesional, vendrá justificada cuando la empresa lo necesitara por razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, manteniendo la situación por el tiempo necesario y sin modificación de la retribución correspondiente a su categoría profesional.

CAPÍTULO VI.- ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 19.- Salario base.

Es el que figura en la tabla salarial del presente convenio para cada categoría profesional que se incorpora como Anexo I.

La tabla salarial corresponde al porcentaje de incremento pactado para el año 2004, que es del 3,5%, sobre todos los conceptos retributivos, excepto el plus de quebranto de moneda y plus de distancia.

Artículo 20.- Antigüedad consolidada.

Las partes negociadoras de este convenio acordaron la supresión de la antigüedad con efectos de 1 de enero de 2001. A tal efecto los trabajadores percibieron un incremento sobre el salario base de un 7,5% repartido durante los años 2001, 2002 y 2003 en un 2, 2,5 y 3% respectivamente.

De la misma forma, como compensación de la referida supresión, los trabajadores perciben desde el referido momento de la supresión un complemento personal denominado ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA, no compensable ni absorbible por ningún concepto, revalorizándose anualmente en la misma cuantía que los salarios.

Artículo 21.- Incentivo a la producción.

0,17 pesetas por cada una de las piezas fabricadas de un peso menor de 100 gramos por unidad a repartir entre todos los obreros que tengan algún contacto con la masa o el pan sin estar terminado de cocer.

Artículo 22.- Semimecanización.

Se establece por cada día de trabajo efectivo un plus de mecanización equivalente al 15% del salario base, sólo para aquellos obreros que tengan contacto directo con la masa o el pan que aún no está totalmente cocido o terminado su proceso de fabricación y que permanezcan ininterrumpidamente en tal situación por un tiempo mínimo de al menos el 75% de su jornada laboral.

Artículo 23.- Nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad de 43,69 €/día mensuales para todos aquellos trabajadores que desarrollen su actividad habitualmente dentro del periodo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno aquél que se realice en periodo nocturno una parte no inferior a dos horas de la jornada diaria, así como aquél que se prevea que puede realizar en tal periodo, una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. El horario de trabajo nocturno se considerará el realizado entre las 10 de la noche (22 horas) y las seis de la mañana (6 horas).

También se considerará trabajo nocturno aquél que se realice en periodo nocturno una parte no inferior a 1 hora de la jornada diaria y demás condiciones del párrafo anterior, pero sólo para aquellos obreros que lo hubieran venido realizando de forma habitual e ininterrumpida durante el año 1997.

Artículo 24.- Compensación horaria.

Se establece un plus de compensación horaria consistente en abonar al trabajador las siguientes cantidades en función de la hora de entrada al trabajo:

9,36 € cuando entre a trabajar a las 22 h.

7,56 € cuando entre a trabajar a las 23 h.

5,83 € cuando entre a trabajar a las 24 h.

4,16 € cuando entre a trabajar a las 1:00 h.

2,59 € cuando entre a trabajar a las 2:00 h.

1,31 € cuando entre a trabajar a las 3:00 h.

Artículo 25.- Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias San Honorato Julio y Diciembre (Navidad), en la cuantía de treinta días de salario base más el complemento personal consolidado y la parte proporcional del plus de mecanización que le corresponda por los días de trabajo efectivo en tal condición y tiempo, hechas efectivas los días quince de los meses que correspondan cada una de ellas. Las empresas de acuerdo con sus trabajadores podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades

Artículo 26.- De distancia.

La empresa abonará a cada trabajador que tenga que desplazarse de su centro de trabajo por imperativo de la empresa para realizar el nuevo trabajo la cantidad de 0,20 € por cada kilometro recorrido siempre que sea realizado con su propio vehículo.

Artículo 27.- Quebranto de moneda.

Se establece un plus de 2.000 pesetas (12,02 euros) mensuales para aquellos trabajadores dedicados exclusiva e ininterrumpidamente en el mes a la venta fuera de los cascos urbanos o el importe total diario de cobro en efectivo metálico sean superiores a las 40.000 pesetas (240,40 euros) diarias de promedio.

Artículo 28.- Dietas por desplazamientos.

Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará el 60% de su salario base convenio día, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y el 120% cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Artículo 29.- Cobro en especie.

Las empresas entregarán a sus trabajadores por día de trabajo, descanso semanal, vacaciones (siempre que el trabajador permanezca en su domicilio habitual) y bajas por enfermedad o accidente, el pan común que estrictamente precisen él y las personas que convivan con él en su domicilio habitual y estén a su cargo, la cantidad de 250 gramos de pan común por persona adulta y día hasta un máximo de 1.000 gramos diarios.

La enajenación y/o venta de este pan estará totalmente prohibida ya que su entrega se hace para el consumo del trabajador y los familiares que con él convivan.

Artículo 30.- Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el IPC establecido por el INE entre el 31 de diciembre de 2003 y el 31 de diciembre de 2004 se registrara un incremento superior al 3,5% se efectuará una REVISIÓN salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia por la diferencia existente sobre los conceptos retributivos, excepto el plus de quebranto de moneda y el plus de distancia.

Tal incremento si lo hubiera se abonaría con efectos de 1 de enero de 2004. La cantidad resultante se abonará durante el primer trimestre del año 2005.

CAPITULO VII.- RÉGIMEN ASISTENCIAL-
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Artículo 31.- Régimen asistencial.

El RÉGIMEN asistencial que se pacta en el presente Convenio es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del RÉGIMEN General de la Seguridad Social y otro tipo de temas sociales para los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas del sector.

Artículo 32.- Incapacidad laboral.

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad común las siguientes cantidades:

Por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán al trabajador la parte que corresponda hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, a partir del primer día de producirse la referida situación.

Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, las empresas abonarán al trabajador el 100% de la base reguladora a partir del quinto día.

Artículo 33.- Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual.

Artículo 34.- Seguro de accidente.

Las empresas suscribirán una póliza de seguro que cubra a los trabajadores los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral y enfermedad laboral, en la cuantía de 3.500.000 pesetas (21.035,42 euros), para sí o sus beneficiarios, con cláusula de REVISIÓN anual automática, para adecuarla conforme al coste de la vida, sin tener por tanto que proceder a nuevas revisiones en futuros Convenios.

Artículo 35.- Salud y seguridad laboral.

1.- Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos.

2.- Las empresas deberán garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos en el marco de sus responsabilidades, el Empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, contempladas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3.- Asimismo, las empresas están obligadas a que todos los trabajadores a su servicio reciban a través de los cursos correspondientes la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a que se refiere el párrafo anterior deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Artículo 36.- Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán dos equipos de ropa de trabajo cada año, uno en verano y otro en invierno y será de uso obligatorio y correcta conservación y limpieza.

CAPÍTULO VIII.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 37.- Competencia de los Delegados de Personal y Comités de Empresa.

Los delegados de personal y miembros de COMITÉS de empresa tendrán las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las contempladas en el presente Convenio y cuantas otras se regulen en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 38.- Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto para este caso en la legislación vigente.

Se autoriza por las empresas, la acumulación de horas sindicales entre uno o más delegados, con un tope máximo del 80% de las horas y siempre con la autorización escrita de los delegados a los que afecte la acumulación.

Las horas sindicales será de 28 horas mensuales y se podrán destinar a cursos de formación y con conocimiento previo de las empresas con al menos 48 horas de antelación como mínimo.

Los miembros del cómite de empresa o delegados de personal que intervengan en las negociaciones del mismo, no tendrán limitaciones de horas.

En todas las empresas existirá un tablón de anuncios para información.

Las horas sindicales para delegados o miembros del cómite de empresa, serán descontadas de jornada laboral una vez justificada su central sindical.

Se destinarán 10 horas anuales para formación del sector y para todos los empleados de panadería siempre que no exceda del 10% de plantilla y no se distorsione la actividad normal de la empresa. Las horas serán retribuidas. La asistencia a los cursos deberá ser justificada a la empresa por las centrales sindicales.

CAPITULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39.- Principios de ordenación.

Las presentes normas de RÉGIMEN disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave y muy grave.

La falta sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves sera notificada a los representantes legales de los trabajadores, si lo hubiere.

Artículo 40.- Graduación de las faltas.

A) Se consideran como faltas leves:

1.- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.

8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

B) Se consideraran como faltas graves:

1.- Mas de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2.- Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo y en particular las obligaciones que los trabajadores deban cumplir en materia de Prevención de riesgos laborales. Si implicase quebranto manifiesta de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá considerarse como falta muy grave.

7.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.

12.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C) Se consideraran como faltas muy graves:

1.- Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que pudiera implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.- La embriaguez habitual.

7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido en las leyes.

12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la Empresa.

15.- El incumplimiento de la normativa de Prevención de riesgos laborales exigible a los trabajadores, cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los mismos.

16.- El acoso sexual.

Artículo 41.- Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 42.- Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43.- Formación y financiación.

Las empresas promoverán la formación de su personal de plantilla. Con el fin de mantener económicamente el plan de formación, las partes firmantes acuerdan hacer las gestiones oportunas ante la Fundación de la Formación Continua en las empresas (FORCEM).

Artículo 44.- Adhesión al ASEC-EX.

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), y su Reglamento de aplicación (D.O.E. nº 42, de 16 de abril de 1998), de ÁMBITO de

Comunidad Autónoma, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX) de una parte, y por la Unión General de Trabajadores de Extremadura (U.G.T.), y de Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores, de otra, las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de aplicación.

De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta ADHESIÓN al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y a las Organizaciones CC.OO. de Extremadura, U.G.T. de Extremadura y CREEX.

Artículo 45.- Cláusula de descuelgue salarial.

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo al artículo 85 del mismo texto legal que desarrolla el tema de condiciones mínimas de negociación colectiva.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Acuerdo Marco Estatal del Sector y demás disposiciones legales vigentes.

ANEXO I

Personal Administrativo	**Actualización de salarios a 31 de Diciembre de 2003. (+0,6%)**	**Incremento año 2004. (3,5%)**
Jefe de Oficina y Contabilidad	749,26 €/mes	775,48 €/mes
Oficial Administrativo	679,36 €/mes	703,14 €/mes
Auxiliar Administrativo	626,04 €/mes	647,95 €/mes
Personal de Elaboración		
Jefe de Fabricación	749,26 €/mes	775,48 €/mes
Encargado	21,53 €/día	22,28 €/día
Oficial 1ª	21,53 €/día	22,28 €/día
Oficial 2ª	20,96 €/día	21,69 €/día
Aprendiz 16/17 años	16,45 €/día	17,02 €/día
Aprendiz 18 años	17,41 €/día	18,02 €/día
Personal Servicios Complementarios	**€/DÍA**	**€/DÍA**
Jefe Distribución	21,23 €/día	21,97 €/día
Mecánico	21,08 €/día	21,82 €/día
Chófer/repartidor y/o distribuidor a domicilio	21,31 €/día	22,05 €/día
Vendedor	20,42 €/día	21,13 €/día
Limpiador	20,39 €/día	21,10 €/día
Incentivos a la Producción	**€/MES**	**€/MES**
Nocturnidad	42,21 €/día	43,69 €/día
Compensación Horaria		
Entrada a las 22 h.	9,04 €	9,36 €/día
Entrada a las 23 h.	7,31 €	7,56 €/día
Entrada a las 24 h.	5,63 €	5,83 €/día
Entrada a las 01:00 h.	4,02 €	4,16 €/día
Entrada a las 02:00 h.	2,50 €	2,59 €/día
Entrada a las 03:00 h.	1,27 €	1,31 €/día

ANEXO II

RECIBO DE FINIQUITO

Don .....

con domicilio en .....

que ha trabajado para la empresa .....

desde ..... hasta .....

con la categoría profesional de .....

Declaro que he recibido de la empresa .....

las cantidades por los siguientes conceptos .....

.....

.....

.....

Quedando así indemnizado y/o liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada tengo que reclamar.

El Trabajador

En ..... , a ..... de ..... de .....

Expedido por la Asociación de Panaderos de la Provincia de Badajoz

SELLO DE LA ASOCIACIÓN Y FIRMA DE LA PERSONA AUTORIZADA.

• Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Asociacion Empresarial o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.