

## **CONVENIO COLECTIVO DE PAN INGLES, S.L.**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de Aplicación**

**Ámbito Personal:** El presente convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores que presten servicio por cuenta y bajo la dependencia de la empresa PAN INGLES, SL.

Quedan excluidos:

- 1) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la empresa, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.
- 2) El personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el RD 1382/1985, de 1 de Agosto.
- 3) Los Jefes de Departamento y Sección

**Ámbito Funcional:** El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa PAN INGLES, SL y su personal dependiente.

**Ámbito Territorial:** El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza.

#### **Artículo 2. Vigencia, Denuncia y Prorroga**

**Ámbito Temporal:** EL presente convenio tendrá una vigencia de tres años. Desde 1 de Enero del 2004 hasta el 31 de Diciembre del 2006. No obstante, el presente convenio se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa por escrito de cualesquiera de las partes. efectuada con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales. Dentro del plazo de quince días a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo convenio. En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente convenio no perderá su vigencia hasta la firma de uno nuevo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa basado en el diálogo y la negociación, convienen expresamente, en tanto en cuanto cumplan los compromisos contraído, en no iniciar convocar ni adoptar medidas colectivas de presión alguna dirigida a la modificación, reforma



o revisión anticipada total o parcial de la norma convenida.

### **Artículo 3. Unidad e Indivisibilidad del Convenio**

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. Las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo en la consideración de mínimos en su ámbito funcional.

### **Artículo 4. Compensación y Absorción**

El convenio compensa y absorbe cualquier mejora lograda por el personal, tanto a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento como mediante gratificaciones concedidas a título personal por la empresa. Las disposiciones legales futuras que implique variación económica en todos o algunos conceptos retributivo regulados en este convenio, únicamente tendrán aplicación y eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las anteriores vigentes, sobrepasa la cuantía de los conceptos de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas por este convenio.

### **Artículo 5. Garantía Personal**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal e individual o, en su caso, mediante acuerdo colectivo sobre las establecidas en el presente convenio si bien valoradas ambas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

### **Artículo 6. Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria, la Cual estará integrada por los miembros de la Empresa y los miembros de la Representación Sindical firmantes de este Convenio, cuyas funciones son las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de presente Convenio Colectivo.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio:

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión Paritaria, siete días antes de la planificación de la reunión para su inclusión en el orden del día. Dicho orden del día se enviará a las partes, tres días antes de la celebración de la reunión, que deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los quince días siguientes a la recepción del escrito. En el supuesto de no existir acuerdo entre las partes, determinará la jurisdicción social, con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, tal y como disponen los artículos 91 del Estatuto de los Trabajadores y



151 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Cualquiera de las parte de la Comisión Paritaria podrá convocar dichas reuniones.

La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en los plazos descritos en el apartado anterior. La convocatoria contendrá lo siguiente: Orden del día, lugar, hora y fecha de la reunión.

3. La Comisión estará formada por dos miembros de la parte empresarial y dos miembros de la parte social, pudiendo ambas partes incorporar asesores que tendrán voz pero no voto.

4. Cada representación entre empresa y trabajadores tomará su decisión por mayoría siempre de votos. Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán siempre carácter vinculante.

5. Para que las reuniones sea válidas tendrán que asistir a las mimas, como mínimo, dos miembros por cada parte.

6. Siempre que se reúnan los miembros de la Comisión Paritaria, los gastos correrán a cargo de la empresa, quedando liberada la parte social por el tiempo que dure la negociación.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

d) Composición de la Comisión Paritaria.

Por parte de la empresa:

Por la parte social:

## **Capítulo II.**

### **Artículo 7. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. Ello no obstante, siempre que deba realizarse un cambio importante en la organización del trabajo, la Dirección informará sobre el mismo al Comité de Empresa o Delegado de Personal, para que emitan informe al respecto.

## **Capítulo III. Ingreso al Trabajo**

### **Artículo 8. Normas Generales**



Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán las normas legales en materia de contratación generales de colocación. Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las I modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo, y en especial, la mención expresa del servicio para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución de contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto y, finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda. La ropa de trabajo e indumentaria necesaria se entregará según al Anexo IV.

### **Artículo 9. Periodo de Prueba**

Durante el Periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñen como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. La notificación de que no se ha superado el período de prueba por el trabajador habrá de comunicarse por escrito a la representación de los trabajadores.

El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

- Personal Directivo y Titulados: Seis meses.
- Personal Administrativo: Cuarenta y cinco días.
- Personal de Mandos Intermedios: Dos meses.
- Personal Operativo: treinta días.

### **Artículo 10. Contenido de la Prestación Laboral**

Por acuerdo entre empresas y trabajadores se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como la integración en el grupo y nivel profesional previstos en el art. 19 del presente convenio colectivo. El encuadramiento en el sistema de grupos y niveles profesionales responderá objetivamente al contenido de la prestación de trabajo. El nivel profesional de encuadramiento determina la clasificación del trabajador dentro de la empresa, así como su nivel salarial.

### **Artículo 11. Suspensión del Contrato**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:



- 1) Mutuo acuerdo de las partes.
- 2) Las consignadas válidamente en el contrato.
- 3) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- 4) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento definitivo de menores de 5 años.
- 5) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- 6) Ejercicio de cargo público representativo.
- 7) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- 8) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- 9) Fuerza mayor temporal
- 10) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- 11) Excedencia forzosa.
- 12) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- 13) Cierre legal de la empresa.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

### **Artículo 12. Excedencias**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con el menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Con independencia de la excedencia acordada, el trabajador podrá prorrogar la misma hasta el cumplimiento máximo de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.





3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a Curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser Convocado por el empresario, especialmente Con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Así mismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito comarcal, provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

### **Artículo 13. Suspensión del Contrato por Causa Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción o Derivadas de Fuerza Mayor.**

En esta materia se aplicará el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 14. Suspensión con Reserva de Puesto de Trabajo**

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere al apartado 1 del artículo 11, excepto en los señalados en los párrafos 1) y 2) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de tres años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.



3. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito comarcal provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio. cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que ó semanas sean inmediatamente posteriores al parto. pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla. al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta 4 de las últimas semanas de suspensión. siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

5. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de 9 meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 16 semanas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años, la suspensión tendrá una duración máxima de 6 semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen. sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

### **Artículo 15. Extinción del Contrato**

I. El contrato de trabajo se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

e) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas o de aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato. si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se





considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14.2.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del estatuto de los trabajadores, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante. En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante, deberán seguirse los trámites del artículo 51 del estatuto de los trabajadores.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo. Siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 del estatuto de los trabajadores.

i) Por despido colectivo, fundado en causas económicas, técnicas. Organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.

j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un cumplimiento contractual del empresario.

k) Por despido del trabajador.

1) Por causas objetivas legalmente procedentes.

2. 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 del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constaren 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 esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

### **Artículo 16. Extinción por Voluntad del Trabajador**

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

e) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 del estatuto de los trabajadores, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente. .

## **Capítulo IV Clasificación Profesional**

### **Artículo 17. Clasificación del Personal**

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse: Por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada en la legislación vigente. Será personal contratado para obra y servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa. A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se elegirán primero los de menor antigüedad y, caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y, en todo caso, oída la representación de los trabajadores. Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstancial del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a nueve meses en un plazo de dieciocho meses. Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro en la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria por vacaciones, supuestos de excedencia del artículo 12 de este Convenio Colectivo, cumplimiento de sanciones, etc. Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contratos. Tanto el régimen jurídico de estos tipos de



contrato como el de aquellos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las legislaciones vigentes en cada momento.

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- e) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiere prestando servicios en la empresa terminados aquellos.
- d) El personal interino que, una vez incorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

### **Artículo 18. Clasificación Según La Función**

Son meramente numerativas, no limitadas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

En este aspecto será informada la representación de los trabajadores. No son, asimismo, exhaustos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigna en la Tabla Salarial Anexa, todo ello sin perjuicio de las normas de los trabajos de categoría superior e inferior.

### **Artículo 19. Grupos Profesionales**

#### **I. CATEGORÍAS PROFESIONALES**

##### **A.- Técnicos:**





1.- Titulados:

- Con título superior.

- Con título no superior.

2.- No titulados: -Jefe de Fabricación.

B.- Administrativos:

1.- Jefe de administración.

3.- Oficial 1ª Admón.

5.- Auxiliar Admón.

C.- Personal operativo:

1- Encargado.

3.- Oficiales de 2ª.

5.- Peón Especialista 1ª

6.- Peón.

D.- Personal de oficios varios:

1.- Encargado

3.- Oficial 2ª Mantenimiento.

5.- Oficial de Calidad.

7.- Limpiador/ra

9.- Peón.

2.- Jefe de sección administrativa.

4.- Oficial 2ª Admón.

6.- Aspirante.

2.- Oficiales de 1ª.

4.- Oficiales de 3ª.



- 6.- Peón Especialista 2ª
- 2.- Oficial la Mantenimiento.
- 4.- Ayudante Mantenimiento.
- 6.- Conductor.
- 8.- Peón Especialista 2ª

## II. DEFINICIÓN POR GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.

### A. Técnicos:

1) Director Gerente.- Es el empleado que está provisto de poderes y con contrato laboral de su especialidad para, organizar, informar, distribuir y establecer los criterios que han de seguir todos los Departamentos o Secciones de que consta la empresa, cumpliendo siempre las directrices emanadas de la Dirección General del empresario o de la persona en quien delegue éste con poderes notariales.

2) Jefe de Fabricación.- Es el empleado que, poseyendo la necesaria capacidad y conocimiento, dirige técnicamente la industria de Panadería, Teniendo confiada la buena marcha de la fabricación, encargándose del buen funcionamiento de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, dirigiendo las labores de personal por secciones, siendo el único que puede disponer o delegar su distribución mientras la fabrica este en funcionamiento.

### B. Administrativos:

1) Jefe de Administración.- Es el empleado, previsto o no de poderes, con dependencia del director Gerente, lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficina así como lo concerniente a la marcha y situación de la empresa y la preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio. Es el empleado que, con la titulación suficiente y con conocimientos contables y administrativos, asume la responsabilidad y dirección contable de la Empresa

2) Jefe de sección Administrativa.- Es el empleado que. bajo la dirección del Jefe de Administración, con la titulación suficiente y con conocimientos contables y administrativos, Realiza las siguientes funciones: Controles contables y administrativos para los diferentes departamentos de la Empresa, la organización del trabajo de los empleados del departamento de administración, encargándose del buen funcionamiento de la oficina.

3) Oficial Administrativo 1ª y 2ª .-Es el empleado que bajo la dirección del Jefe de sección Administrativa, realiza las siguientes funciones según su grado: Cajero,



sin fianza ni firma, transcripción de libros de cuentas corrientes, diario mayor, facturas. correspondencia, estadísticas, partes, nóminas de salarios, cotizaciones de Seguridad Social y otras análogas a las anteriores.

4) Auxiliar Administrativo.- Se considera como tal al empleado que realice funciones administrativas elementales inherentes a los trabajos de oficina. Podrá acceder a la categoría de Oficial Administrativo, cuando en la empresa se produzca alguna vacante de dicha categoría, y siempre que acredite su competencia p:ua la misma.

5) Aspirante.- Es el trabajador que realiza tareas simples. colaborando con el resto del personal de oficina. La contratación con esta categoría no podrá ser superior a 6 meses, consolidando el trabajador contratado la categoría de Auxiliar administrativo una vez suspendo este periodo.

#### C. Personal Operativo:

1) Encargado.- Es el trabajador con dependencia del Jefe de Fabricación y provisto de conocimientos de la industria de panadería. Es Jefe de todo el personal de los Grupos C y D. Será responsable del trabajo a él encomendado distribuirá adecuadamente a los trabajadores cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal para conseguir una fabricación lo más perfecta posible. Dará cuenta de la elaboración o fabricación habida y procurará el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido.

2) Oficial de 1ª.- Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad con o sin empleados a sus órdenes.

3) Oficial de 2ª.- Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes.

4) Oficial de 3ª.- Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad restringida, sin empleados a sus órdenes.

5) Peón especialista de 1 d y 2".- Constituyen esta categoría los trabajadores que realizan tareas que requieren ciertas responsabilidades restringidas y conocimientos. aún siendo fundamentalmente el esfuerzo físico su tarea principal.

6) Peón.- Constituyen esta categoría los trabajadores que realizan tareas que no requieren especiales conocimientos, sino fundamentalmente el esfuerzo físico.

7) Corre- Turnos.- Son aquellos trabajadores que suplantán a otros en las



vacaciones y serán remunerados según la categoría suplantada. Si la empresa tuviera trabajadores específicos para esta tarea, cuando estos no suplanten a nadie, serán remunerados según la categoría que estos tengan reconocida.

TODO EL PERSONAL OPERATIVO TENDRA LA OBLIGACIÓN DE MANTENER SU PUESTO DE TRABAJO EN LAS MEJORES CONDICIONES DE ORDEN Y LIMPIEZA DENTRO DEL DESARROLLO NORMAL DE SUS TAREAS. ESTA OBLIGACIÓN ESTARA LIMITADA SEGÚN RITMOS DE TRABAJO.

D. Personal de oficios varios:

1) Oficial de 1ª Mantenimiento.- Es el trabajador con responsabilidad que cuida del perfecto estado de las maquinarias e instalaciones de la empresa, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.

2) Oficial de 2ª Mantenimiento.- Es el trabajador con responsabilidad restringida que cuida del perfecto estado de las maquinarias e instalaciones de la empresa, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y siempre bajo las órdenes del oficial de 1ª Mantenimiento.

3) Ayudante de Mantenimiento.- Es el trabajador que atiende al engrase general de motores y maquinas, y atiende a pequeñas averías siempre bajo las órdenes de los Oficiales de Mantenimiento.

4) Oficial de Control de Calidad.-Es el trabajador con responsabilidad, encargado de vigilar y supervisar todo el proceso de producción del pan, empleando para ello todos los Instrumentos, análisis, informes y estudios necesarios para la mejora y el especial cuidado de la calidad del producto.

5) Conductor.-Es el trabajador que, provisto del Carné de la clase correspondiente al vehículo que tiene encomendado, distribuye y transporta los productos de la fábrica, desde el Lugar de fabricación a las sucursales y establecimientos clientes de la empresa, siendo remunerado como los oficiales de 1ª del personal operativo, según anexo 1 y estando a las órdenes expresas del encargado.

6) Limpiador/a.- Es el/la trabajador/a que realiza la tarea de limpieza en las zonas de comedor, vestuarios, duchas, aseos y oficinas.

TODO EL PERSONAL DE OFICIOS VARIOS TENDRÁ LA OBLIGACIÓN DE MANTENER SU PUESTO DE TRABAJO EN LAS MEJORES CONDICIONES DE ORDEN Y LIMPIEZA DENTRO DEL DESARROLLO NORMAL DE SUS TAREAS. ESTA OBLIGACIÓN ESTARA LIMITADA SEGÚN RITMOS DE TRABAJO.

CAPITULO V. MOVILIDAD DEL TRABAJADOR Y MODIFICACIÓN DE LAS



## CONDICIONES DE TRABAJO.

### **Artículo 20. Movilidad Funcional**

1.- La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las académicas o profesionales precisas para ejercer la actividad laboral y pertenencia al grupo profesional.

2.- Los trabajadores realizarán el trabajo para el que han sido contratados. Ello no obstante, el trabajador podrá ser cambiado de puesto de trabajo por alguna de las siguientes causas:

- a) A petición del propio trabajador.
- b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador
- c) Por necesidades del servicio.

La Empresa contará con la participación de los delegados de personal que podrán emitir informe al respecto, no vinculante.

En el caso de que un trabajador ocupe el puesto de trabajo de categoría superior a la suya durante seis meses en continuo o durante 12 meses en un periodo de 18 meses consolidará la categoría superior.

Cuando los trabajos a realizar correspondieran a una categoría profesional inferior a la que ostenta el trabajador, este continuará percibiendo el salario que le corresponda a su categoría profesional. Sin embargo, esta situación no podrá prorrogarse más de 18 meses.

### **Artículo 21. Movilidad Geográfica**

Por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones debidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal a otro Centro o a otra población distinta a la de su residencia habitual, por el tiempo máximo de un año, abonando además de los salarios, los gastos de viaje, dietas y desplazamientos. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar el tiempo de los viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Si el trabajador se opone al desplazamiento alegando causa justa, competará a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer le cuestión, y su resolución que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento. El desplazamiento forzoso a que se refiere este apartado únicamente podrá imponerlo la empresa a trabajadores que lleven a su servicio





menos de 15 años, y tan solo una vez con cada uno de ellos. Si el desplazamiento de uno de los cónyuges lleva implicado el cambio de residencia, y el otro cónyuge fuera trabajador de [a misma empresa, tendrá derecho al desplazamiento a la misma localidad.

## **Artículo 22. Modificación de Las Condiciones de Trabajo**

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas podrá acordar modificaciones técnicas sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la jurisdicción social y que afecten a las siguientes materias:

- 1) Jornada de trabajo.
- 2) Horario.
- 3) Régimen de trabajo a turnos.
- 4) Sistema de remuneración. Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior estarán sujetos a la legislación vigente.

## **Capítulo VI. Régimen Salarial**

### **Artículo 23. Régimen Salarial**

#### **A. Retribuciones económicas.**

La empresa garantiza la percepción haberes por meses vencidos, que se harán puntual y documentadamente antes del día 10 del mes siguiente a aquella mensualidad de que se trate.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 60% del importe de su salario Base, que se hará efectivo en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud del mismo.

En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

El incremento salarial para el año 2004 será del IPC previsto más el 0"5%. Si el IPC real al 31 de Diciembre de 2004 supera al IPC previsto se incrementarán en la diferencia el salario base, la antigüedad y el plus de producción con carácter retroactivo desde el 1 de Enero del 2004. Dicho incremento se abonará en pago único en la nómina del mes Febrero del año 2005.





El incremento salarial para el año 2005 será del IPC previsto más el 0"5%. Si el IPC real al 31 de Diciembre de 2005 supera al IPC previsto se incrementarán en La diferencia el salario base, la antigüedad y el plus de producción con carácter retroactivo desde el 1 de Enero del 2005. Dicho incremento se abonará en pago único en la nómina del mes Febrero del año 2006.

El incremento salarial para el año 2006 será del IPC previsto más el 0"5%. Si el IPC real al 31 de Diciembre de 2006 supera al IPC previsto se incrementarán en la diferencia el salario base, la antigüedad y el plus de producción con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de! 2006. Dicho incremento se abonará en pago único en la nómina del mes Febrero del año 2007.

#### B. En especies

Todos los trabajadores a los que afecte este convenio recibirán un pan por día trabajado y dos panes en los días festivos trabajados, igualmente tendrán derecho a un pan por día cuando se encuentren en IT por accidente laboral.

### **Artículo 24. Remuneraciones Y Estructura Salarial**

Las remuneraciones y estructura salarial estará compuesta por :

A) SALARIO BASE : Cantidad mínima fijada por unidad de tempo para categoría profesional que figuran en las tabas salariales vigentes, recogidas en el anexo 1.

B) COMPLEMENTOS SALARIALES.- Serán los siguientes:

Plus de Producción: Este plus tiene por finalidad compensar con el 20% del salario base a todos los trabajadores a los que afecte este convenio. La Empresa podrá realizar los estudios necesarios para aplicar todas aquellas mejoras que impliquen la mecanización para así obtener mayor productividad, aumento de la calidad del producto y menores costes de fabricación.

Antigüedad: Cantidad resultante del porcentaje aplicable al salario base convenio según se recoge en la tabla del anexo III y que afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en Pan Ingles SL.

Plus de Asistencia (Ayuda al transporte).· Se establece un plus de asistencia comprendido en 1"5 Euros por trabajador y día trabajado.

Ayuda Escolar.- Todos los trabajadores que se rijan por este convenio percibirán un pago de 30 Euros anuales, pagadero en la nómina del mes de Septiembre, por cada hijo en edad de Escolaridad obligatoria, con un tope de percepción por 2 hijos.

Gratificaciones Extraordinarias.- Todos los trabajadores que se rijan por este



convenio percibirán 3 pagas extraordinarias, pagaderas el 30 de Marzo, 15 de Julio y 15 de Diciembre. La composición de cada una de estas pagas será de 30 días de salario base - antigüedad. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y meramente a título individual, se podrán prorratear en doce mensualidades una, dos o las tres pagas extraordinarias, quedando, en tal caso, reseña del pago efectuado en la nómina correspondiente.

A partir del 1 de Enero del 2006 estas pagas estarán compuestas por Salario Base -Antigüedad + Plus de Producción

#### C) PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

1. Plus de Relevos de Comida: Con el fin de compensar al personal perteneciente al grupo C (personal operativo) de los treinta minutos adicionales del relevo de comida, que se especifica en el artículo 25, se establece un plus por un importe de 40 Euros mensuales.

2. Mejoras Voluntarias.

### Capítulo VII Tiempo de Trabajo

#### Artículo 25. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo será de 39 horas efectivas a la semana, durante dicha jornada se establece un periodo de comida de treinta minutos. El personal del Grupo C (personal operativo) realizara relevos de comida de 30 minutos adicionales diarios por el que se les compensará con un plus extrasalarial (artículo 24 apartado C1 punto 1 ). Este personal tendrá derecho a dos descansos adicionales de 15 minutos cada uno dentro de esta jornada laboral.

#### Artículo 26. Horas Extraordinarias

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 25 de este Convenio Colectivo.

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, a la Orden de 1 de marzo de 1983, publicada en el Boletín Oficial del Estado, número 56, del 7, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias, con carácter general, las siguientes:

- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- Las necesidades por periodos punta de producción y/o de prestación de servicios.
- Las derivadas de cambio de turno. Las derivadas de la propia naturaleza de los



servicios prestados por la empresa, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Cuando sea necesario la realización de horas extraordinarias se abonarán a 8 Euros por hora. En el supuesto que el trabajo se prolongue más de cuatro horas se le facilitara, al trabajador, el bocadillo y se le respetaran los descansos legalmente establecidos. Desde el 1 de Enero del 2005 al 31 de Diciembre del mismo ambos inclusive, las Horas Extraordinarias se abonarán a 8"50 Euros por hora. A partir del 1 de Enero de! 2006las Horas Extraordinarias se abonarán a 9 Euros hora.

### **Artículo 27. Descanso Semanal y Festividades**

Por razones derivadas de necesidades productivas u organizativas y a efectos de garantizar la mayor frescura del producto en el mercado. los trabajadores asignados a los Grupos Profesionales A, C y O trabajarán en festivos y Domingos cuando así lo organizará la Empresa.

Los días festivos ínter semanales se compensarán con el día anterior al festivo. Se abonará un recargo de 25 Euros por domingo trabajado en jornada diaria completa, si las horas de trabajo realizadas en domingo fueran inferiores a la jamada completa diaria, este recargo será abonado de forma proporcional según las horas realizadas. Los dos días festivos locales, se trabajarán y se abonarán al 140 %, del Salario Base más antigüedad. Los días 25 de Diciembre. 1 de Enero. 6 de Enero y 1 de Mayo serán días inhábiles.

### **Artículo 28. Licencias y Permisos**

1. Los trabajadores previo aviso y justificación, tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrinl0nio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijos. En caso de desplazamiento será de cuatro días.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave, hospitalización con admisión en planta o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos y un día por fallecimiento de un pariente del tercer grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento será de cuatro días.
- d) Siete días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- e) Cinco días en caso de fallecimiento de padres, padres políticos o hermanos.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.



g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de su fragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un veinte por ciento de las horas laborales durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo. Se descontará el importe de la misma de la que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.

i) Para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos pactados en el presente convenio, así como para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada.

j) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijos, hermanos o hermanos políticos, en el día de celebración de la ceremonia.

k) Un día natural por comunión de hijos, en el día de celebración de la ceremonia.

1) Dos días naturales por Asuntos propios siempre que no caigan en domingo o día festivo.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 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 la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

3. Serán permisos no retribuidos aquellos que no están contemplados en el artículo 28 sobre licencias y permisos, y, artículo 29 sobre Vacaciones.

### **Artículo 29. Vacaciones**

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, quince días se disfrutarán de forma continuada, entre las fechas del 15 de Mayo al 30 de Septiembre, y los otros 15 serán organizadas por la empresa previa comunicación al trabajador, nunca serán más de quince días consecutivos salvo pacto individual. El calendario de vacaciones se fijará dos meses antes del comienzo del disfrute de las mismas.

## **Capítulo VIII. Formación Profesional**





## **Artículo 30. Formación Profesional**

Conscientes las partes firmantes del Convenio, de la necesidad de impulsar una mayor y mejor formación profesional que posibilite la cualificación de los trabajadores, acuerdan constituir una Comisión específica de formación con el objeto de impulsar cuantas medidas, sean posibles para optimizar los recursos económicos pactados en los puntos anteriores, así como arbitrar las medidas necesarias de colaboración con la Administración o con los organismos, que se ocupen de formación. Se articularán los métodos precisos que permitan el control del cumplimiento por parte de las empresas de la dotación de los recursos establecidos en este Convenio.

## **Capítulo IX. Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 31. Prevención de Riesgos Laborales**

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, o a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante. A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley. Las trabajadoras en estado de gestación estarán exentas de realizar trabajos en los que sea necesario el levantamiento o arrastre de cualquier tipo de peso excesivo y fuera de lo habitual, así mismo de cualquier tipo de trabajo que perjudique su seguridad según su estado.

## **Capítulo X. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 32. Graduación de Las Faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.



2. La no comunicación con la antelación debida de una falta a! trabajador por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
5. Falta de atención o diligencia con e! público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. Pequeños descuidos en !a conservación del material.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Hasta diez faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días a! mes sin justificación.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo contra el respeto debido a sus compañeros o superiores.
7. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos





de la empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.

10. La reincidencia en cualquier falta leve en un periodo de tres meses. Faltas muy graves:

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días del mes sin justificación.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.
4. El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
7. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa.
8. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puede derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
9. La competencia desleal
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
11. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.
12. El abuso grave de autoridad para con los subordinados.
13. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
15. Haber recaído sobre el trabajador sentencia en firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa. Mal versación cometidas fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.



16. La impudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños a 1 a empresa.

17. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido sexista, racista o xenófobo.

18. La reincidencia en comisión de falta grave en un período de tres meses.

### **Artículo 33. Sanciones**

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Faltas leves: Amonestación verbal y amonestación escrita.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes: en las faltas leves, a los tres meses; en las graves, a los seis meses, y las muy graves al año.

### **Artículo 34. Facultad Sancionadora y Prescripción**

A. Facultad Sancionadora:

Corresponde a la Dirección de la empresa o a la persona en quien ella delegue. la facultad de imponer sanciones.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, y además, en cualquier caso, comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

B. Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

C. Notas varias acerca de las sanciones:

1. La Empresa notará en los expedientes personales o en los libros correspondientes, las sanciones por faltas graves o muy graves impuestas a los trabajadores, haciendo constar asimismo las reincidencias en faltas leves.



2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables por la jurisdicción competente.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

### **Artículo 35. Premios**

El trabajador que durante el transcurso del año haya desarrollado una conducta ejemplar de no faltar al trabajo, el desempeño de sus tareas y adopte los controles y medidas de Prevención de Riesgos Laborales, Higiene y Calidad será premiado con cuatro días adicionales de vacaciones. No se consideraran falta al trabajo ninguno de los casos recogidos en los artículos 28 (excepto apartados f y l) y 29 del presente convenio. No generarán derecho a este premio los trabajadores que hayan sido objeto de amonestación o sanción por faltas graves o muy graves.

## **Capítulo XL Representación y Acción Sindical en la Empresa**

### **Artículo 36. Principio Fundamental**

Se respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitiendo que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. La Empresa no podrá supeditar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. y tampoco podrá despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical!. Los Sindicatos podrán remitir información siempre de que dispongan de suficiente y apreciable afiliación. a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Habrá tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas a la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 37. Información al Comité de Empresa**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la legislación vigente, se reconoce al Comité de Empresa el derecho a ser informados por la Dirección sobre:

1. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. La fusión absorción o modificación del "STATUS JURÍDICO" de la Empresa

cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo

3. Sobre las sanciones impuestas a los trabajadores, en especial, en los supuestos de despido.
4. En lo referente a estadísticas sobre índices de absentismo. y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias. los índices de siniestralidad el movimiento de ingresos y los ascensos.
5. Los expedientes de crisis, regulación de empleo y evolución de plantillas.
6. Sobre las necesidades de contratación de personal interino y eventual.
7. Planes de viabilidad de la Empresa, que afecten al empleo.
8. Informe mensual sobre horas extraordinarias y producciones.

### **Artículo 38. Contratos de Trabajo**

El Empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente emplee, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones ante la Empresa o en su caso la Autoridad Laboral competente.

### **Artículo 39. Derechos y Garantías de los Representantes de los Trabajadores.**

A. Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que se produzca por revocación o cese, sin iniciarse expediente contradictorio.

B. El Comité de Empresa podrá convocar asambleas, para lo cual dispondrá de 12 horas anuales con los trabajadores para informar de asuntos de interés de los mismos, fuera de las horas de trabajo.

C. Podrán hacer uso del crédito horario sindical establecido en 40 horas mensuales, procurándose por parte de los delegados del personal que en el disfrute de las mismas no coincidan todos, la empresa les garantizará los salarios como si efectivamente hubiesen estado trabajando en activo.

### **Artículo 40. Cuota Sindical**

A requerimiento de los trabajadores afectados, la empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa

entregará mensualmente al Delegado de Personal de la Central Sindical correspondiente, listado nominal de los trabajadores a los que se haya aplicado dicha deducción, así como el justificante de ingreso.

### Artículo 41. Incapacidad Temporal

A. Accidente de Trabajo: La Empresa complementará el 100% del salario real desde el primer día.

B. Enfermedad: La Empresa complementará el 100% del salario real desde el primer día siempre que exista hospitalización. En caso de que no exista hospitalización complementará el 100% del salario real a partir del octavo día y en la primera baja del año la empresa complementará hasta el 100% a partir del 2º día.

### Disposición Adicional

Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.

Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y 4.2 b) del Reglamento que lo desarrolla y en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución de Conflictos Laborales, así como a su reglamento de aplicación, en la comunidad andaluza.

### Anexo I. Tablas Salariales Provisionales Año 2004.

Nº de Ref. De Categoría	Categoría	S.Base 2004	Plus De Producción	ANTIGÜEDAD			
				2 Años 5%	4 Años 10%	7 Años 15%	10 Años 20%
1	Encargado	27'81	5'56	1'39	2'78	4'17	5'56
2	Oficial de 1ª	25'94	5'19	1'30	2'59	3'89	5'19
3	Oficial de 2ª	25'44	5'09	1'27	2'54	3'82	5'09
4	Oficial de 3ª	24'94	4'99	1'25	2'49	3'74	4'99
5	Peón Especialista 1ª	23'37	4'67	1'17	2'34	3'51	4'67
6	Peón Especialista 2ª	22'69	4'54	1'13	2'27	3'40	4'54
7	Peón	22'30	4'46	1'12	2'23	3'35	4'46
8	Oficial 1ª Manto	28'53	5'71	1'43	2'85	4'28	5'71
9	Oficial 2ª Manto	26'51	5'30	1'33	2'65	3'98	5'30
10	Ayudante Manto	24'94	4'99	1'25	2'49	3'74	4'99
11	Oficial de Calidad	25'94	5'19	1'30	2'59	3'89	5'19
12	Conductor	24'94	4'99	1'25	2'49	3'74	4'99
13	Limpiadora	16'62	3'32	0'83	1'66	2'49	3'32
14	Jefe de Admon.	870'91	174'18	43'55	87'09	130'64	174'18
15	Jefe de S. Admva.	841'88	168'38	42'09	84'19	126'28	168'38
16	Oficial Admvo de 1ª	821'34	164'27	41'07	82'13	123'20	164'27
17	Oficial Admvo de 2ª	801'31	160'26	40'07	80'13	120'20	160'26
18	Aux. Admvo. de 1ª	763'24	152'65	38'16	76'32	114'49	152'65
19	Aux. Admvo. de 2ª	634'01	126'80	31'70	63'40	95'10	126'80
20	Aspirante	519'66	103'93				

En las categorías con numero de referencia 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13,



los conceptos económicos reflejados en las anteriores tablas están calculados en precio día

En las categorías con números de referencia 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20 [os conceptos económicos reflejados en la anterior tabla están calculados en precio mes.

La comisión negociadora del 2º convenio de Pan Ingles SL se reunirá anualmente en el mes de Febrero para confeccionar, firmar y registrar las tablas salariales provisionales y definitivas de cada año, según el incremento salarial recogido en el capítulo 6 artículo 23 puntos A) párrafos 4, 5 y 6 del presente convenio.

### Anexo II. Tablas de Categorías por Puestos de Trabajo

Puesto de Trabajo	Categoría
AMASADO .....	OFICIAL DE 2ª
INGREDIENTES .....	PEON ESPECIALISTA DE 1ª
FERMENTADORA .....	PEÓN
HORNO .....	PEÓN
LATAS .....	PEÓN
SALIDA DE TORRE .....	PEÓN
ENVASADO .....	PEÓN ESPECIALISTA 2ª
MAQUINISTA .....	OFICIAL DE 2ª
ALMACEN .....	OFICIAL DE 2ª
ALMACEN .....	OFICIAL DE 3ª
LIMPIEZA FABRICA .....	PEÓN
MANTENIMIENTO .....	OFICIAL 1ª DE MANTO.
MANTENIMIENTO .....	OFICIAL 2ª DE MANTO.
MANTENIMIENTO .....	AYUDANTE DE MANTO.
ENCARGADO .....	ENCARGADO
ADMINISTRACIÓN .....	JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVA
ADMINISTRACIÓN .....	OFICIAL ADMTVO DE 1ª
ADMINISTRACIÓN .....	OFICIAL ADMTVO DE 2ª
ADMINISTRACIÓN .....	AUXILIAR ADMVO.
ADMINISTRACIÓN .....	ASPIRANTE.
CORRETORNOS .....	OFICIAL DE 3ª
CORRETORNOS .....	PEON ESPECIALISTA DE 2ª
CONDUCTOR .....	OFICIAL DE 3ª
OFICIAL DE CALIDAD .....	OFICIAL DE 1ª

### Anexo III. Antigüedad



### BIENIOS:

1º.- 2 AÑOS UN 5%

2º.- 4 AÑOS UN 10%

### TRIENIOS:

1º.- 7 AÑOS UN 15%

2º.- 10 AÑOS UN 20%

#### **Anexo IV. Ropa de Trabajo**

La empresa estará obligada a proporcionar ropa de trabajo e indumentaria necesaria de seguridad a todo el personal relacionado con la producción. La entrega de esta se realizará de la manera siguiente:

A) 15 de Abril- Ropa de verano:

Estará compuesta por: 2 pantalones cortos o largos, 3 camisetas de mangas cortas, una gorra y la cantidad de guantes según la necesidad.

B) 1 de Octubre.- Ropa de invierno;

Estará compuesta por: 2 pantalones largos, 3 camisetas de mangas largas, 2 jerséis, una gorra, 1 par de botas de seguridad y la cantidad de guantes según la necesidad.

Los trabajadores tienen la obligación de utilizar la indumentaria descrita anteriormente para la realización de las tareas encomendadas, no deberá permitirse su incorporación al trabajo si no acuden vestidos de firma reglamentaria según los apartados A y B de este anexo IV.

En el caso de deterioro, desgaste y/o rotura de cualquiera de las prendas o indumentaria de seguridad al que se refiere este anexo IV será repuesto por la empresa al trabajador previa entrega de la que está en mal estado.

Se le proveerá de chaleco en los puestos estipulados en la evaluación de riesgos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES UNIDAD DE RECAIJACION EJECIJTIV A DE LA SEGURIDAD SOCIAL 11/05 CHICLANA DE LA FRONTERA NOTIFICACION DE EMBARGO DE BIENES INMUEBLES A TRA VES DE ANUNCIO (TVA-502)

