

## **VIII CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA SUSCRITO ENTRE SUCESORES DE MANUEL RUIZ GARCIA S.L. Y SUS TRABAJADORES.**

CODIGO CONVENIO: 1102062

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de la empresa SUCESORES DE MANUEL RUIZ GARCIA, S.L., en sus actividades de Panadería y Pastelería.

#### **Artículo 2. Ámbito personal y territorial.**

Quedan incluidos en el presente Convenio la totalidad de las personas que prestan servicios en las actividades de Panadería y Pastelería, así como los servicios complementarios que afectan a ambas actividades, sin exclusión alguna.

El ámbito territorial será el de la Empresa Sucesores de Manuel Ruiz García S.L. en todos sus centros de trabajo, como en sus actividades de Panadería y Pastelería.

Quedan establecidos dos grupos, denominados de Producción y de Servicios complementarios. El primero comprende a todas las categorías profesionales detalladas en el anexo II, referidas a la producción de panadería y pastelería.

El segundo, a todas aquellas relacionadas con distribución, venta, administración, mantenimiento, etc., que igualmente quedan detalladas en el anexo II.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá una duración de TRES AÑOS, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2005 y concluyendo el 31 de diciembre de 2.007 entendiéndose prorrogado por tácita reconducción si no fuere denunciado por cualquiera de las dos partes, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

#### **Artículo 4. Condiciones mínimas.**

Aún cuando una de las intenciones de este Convenio es la de unificar al máximo los criterios y normas de las actividades, hasta el año 1990 regidas por convenios distintos y al aproximarlos, individualmente considerados, unos conceptos pueden favorecer y algunos quedar disminuidos en beneficio de otros, se respetarán globalmente los beneficios adquiridos.

#### **Artículo 5. Categorías profesionales.**



Las categorías profesionales para cada oficio y función, serán las definidas en el anexo núm. uno de este convenio.

Las categorías especificadas, tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener previstas todas ellas.

Se podrá acordar, individualmente, la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores propias de dos o más categorías.

## **Capítulo II. Jornada, Calendario Laboral, Festivos, Vacaciones, Licencias y Excedencias.**

### **Artículo 6. Jornada.**

La duración de la jornada de trabajo será de 39 horas semanales, equivalente a una jornada anual de 1.800 horas de trabajo efectivo, de las cuales 45 estarán destinadas a formación del personal, en la forma y en los programas establecidos por la Empresa, de las cuales, las que excedan de 45 serán abonadas. Se incluye dentro de dicha jornada semanal y anual un descanso de 20 minutos diarios para el bocadillo, a utilizaren cada sección, según las necesidades del servicio. Este descanso lo será cuando las jornadas sean continuadas. La distribución de la jornada de trabajo se hará en cada Sección, de acuerdo con las necesidades de producción, sin que pueda rebasar el tope de 39 horas semanales. Los cambios que puedan efectuarse, deberán comunicarse al menos con una semana de antelación.

Se ratifica el criterio del descanso semanal, aunque las partes firmantes de este convenio coinciden en la conveniencia de mantener al máximo posible el descanso en Domingo. Según lo requiera la demanda, se establecerá la producción a realizar por el personal necesario y que irá rotando, al objeto de que todos participen.

### **Artículo 7. Calendario laboral.**

La dirección de la Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, en el primer mes de cada año confeccionará el Calendario Laboral, el cual, recogerá la distribución de la jornada semanal, así como los festivos tanto nacionales, autonómicos, como locales, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo.

Asimismo, quedará reflejado en dicho Calendario, las vacaciones anuales, de cada uno.

### **Artículo 8. Festivos.**

Con independencia de la producción que pueda llegar a hacerse en Domingos,





queda pactado que en ningún caso, se trabajará en la Festividad de Navidad, Año Nuevo, Reyes y Viernes Santo.

El resto de festividades trabajadas serian retribuidas al 150% o en descanso de un día más el 50% de su salario real. Si la fiesta coincide con el día de descanso semanal de cualquier trabajador, éste percibirá el 100%.

### **Artículo 9. Vacaciones.**

Todo el personal afectado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, sin perjuicio de que a nivel individual y mediante pacto, pueda dividirse en dos fechas. Los ingresados en la empresa una vez iniciado el año, disfrutarán de los días que proporcionalmente les corresponda. Si cesare en la empresa, por cualquier causa, habiendo disfrutado las vacaciones completas, de la liquidación que proceda, se deducirá el exceso disfrutado.

En el mes de diciembre se determinará la fecha de disfrute de vacaciones de cada uno para el año siguiente, teniéndose en cuenta las preferencias individuales, mediante insaculación o por cualquier otro medio que acuerden las partes implicadas, pudiendo individualmente cambiarse los turnos entre a quienes pueda interesar.

### **Artículo 10. Bolsa de vacaciones.**

Queda establecida una bolsa de vacaciones, distinta para cada mes, siendo más alta la de los tres meses menos elegidos. Dichas cantidades serán el resultado de aplicar el 6%, 12%, 18%, y 24% del salario base de la categoría profesional que ostente cada uno, para los meses de cada trimestre que en el momento de adjudicación de las vacaciones, resulten más o menos solicitados. Los salarios bases a considerar son los establecidos al principio de año.

### **Artículo 11. Licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días por nacimiento o adopción de hijo.
- c) Tres días por enfermedad grave de parientes para el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Cuando el familiar sea cónyuge o hijos, la licencia será de cuatro días.





d) En caso de fallecimiento será de 4 días para familiares de primer grado de consanguinidad, y de tres días para segundo grado de consanguinidad

e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley 1/95.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal ó convencionalmente.

Una vez terminado el año, se hará efectivo un bono a cada empleado que no hubiere utilizado ningún día de los enumerados en los apartados anteriores, equivalente a tres días de salario convenio y “ad personam”. Quienes hubieren utilizado menos de tres, percibirán tantos días de salarios con “ad personam” como días falten hasta completar ésta cifra.

En ningún caso se podrá canjear este concepto por días de ausencias.

### **Artículo 12. Excedencias.**

Los empleados con más de un año de antigüedad, tendrán derecho a una excedencia, por un periodo mínimo de dos años y un máximo de cinco. La Empresa resolverá la petición dentro de los 30 días siguientes a la solicitud. Igualmente el trabajador solicitará el reingreso con una antelación de un mes a la fecha de expiración a la excedencia y la readmisión del mismo será desde el momento que haya una vacante en su especialidad y categoría. En un periodo de diez años no podrá usarse más de dos excedencias con un tope de cinco años.

## **Capítulo III. Salarios. Pluses. Gratificaciones extraordinarias.**

### **Artículo 13. Salario base.**

Se abonará para cada categoría, el salario base incrementado en un 3.5% con



respecto al año anterior, resultando el reflejado en el anexo II de éste Convenio para 2005.

Para el segundo año de vigencia, 2.006 se estipula, exclusivamente sobre los conceptos salariales fijados en el anexo II, una subida equivalente al I.P.C. habido al 31 de diciembre de 2.005 mas el 0.50 %.

Y para el tercer año de vigencia, es decir, el 2007, el incremento salarial será, al igual que en años anteriores, solo y exclusivamente para los conceptos salariales fijados en el anexo II, del I.P.C. al 31-12-2006 más un 0.75 %.

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a aquella mensualidad de que se trate.

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie por prestación profesional de los servicios laborales prestados.

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

#### **Artículo 14. Ad personam.**

Los trabajadores mantienen la cantidad consolidada como antigüedad al 31-12-2001. Dicha cuantía queda reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal bajo el concepto de "Ad personam", no siendo absorbible ni compensable, ni siendo objeto de revisión, quedando congelada dicha cuantía durante toda la vigencia de la relación laboral.

#### **Artículo 15. Plus de calidad en la producción.**

Para incentivar el esmerado cuidado del producto elaborado, queda establecido para el personal de panadería y pastelería un Plus de Calidad, pagadero por día de presencia en el puesto de trabajo, de 2.61 euros, excepto para la categoría de Aprendiz que será de 1.95 euros.

Por el Maestro y/o responsable del círculo de calidad, se vigilará el cumplimiento de esta calidad, proponiendo a la Dirección de la Empresa la suspensión del pago del Plus a aquellos empleados que se considere no son merecedores de recibirlo, con independencia de las medidas disciplinarias que puedan corresponder.

#### **Artículo 16. Plus de calidad en el servicio.**

Para estimular al máximo el buen trato, corrección y agrado con el público y esmerada limpieza de todas las instalaciones, se establece este Plus, consistente



en 2.61 euros para todas las categorías, excepto para la de Aprendiz que será de 1.95 euros. Este Plus se percibirá por día de trabajo efectivo para los componentes del grupo de servicios complementarios.

Por el Jefe de Equipo y/o responsable del Círculo de Calidad, se vigilará el cumplimiento de esta calidad, proponiendo a la Dirección de la empresa la suspensión del pago del Plus a aquellos empleados que se considere no son merecedores de recibirlo, con independencia de las medidas disciplinarias que puedan corresponder.

#### **Artículo 17. Plus jefatura de equipo.**

Los Jefes de Equipo de las sesiones de Panadería, Pastelería, Distribución, Despacho y Administrativos, que alternen sus categorías con esta responsabilidad complementaria, percibirán mensualmente un Plus de 70 euros.

#### **Artículo 18. Plus de subjefatura.**

El personal que sustituya al Encargado por un tiempo superior a siete días asumiendo sus responsabilidades, percibirá en compensación el 50% del Plus de Jefatura, siempre en proporción al número de días de suplencia.

En determinados casos, y siempre que la Dirección de la Empresa lo estime oportuno, aplicará este Plus de Subjefatura en determinadas responsabilidades de algún empleado.

#### **Artículo 19. Plus de conductor.**

Los Conductores-Vendedores, percibirán un Plus de 1.46 euros por cada día trabajado efectivamente, en compensación a la mayor atención que se espera presten a los vehículos en su limpieza, cuidado, presentación y correcto funcionamiento, ocupándose de inmediato de cualquier anomalía que se presente, evitando con ello una avería superior que pueda paralizar el vehículo.

#### **Artículo 20. Plus pantalla.**

Aquellos administrativos que por su ocupación, usan en más del 50% de su jornada pantalla de ordenador, percibirán un plus por día efectivamente trabajado de 1.46 euros diarias.

#### **Artículo 21. Plus rentabilidad.**

El Jefe Desarrollo Producción y los Licenciados, percibirán 6.22 euros por cada día efectivo de trabajo.

#### **Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen tres Gratificaciones Extraordinarias en el año, abonables en los meses de Mayo, Julio y Diciembre, por el importe de una mensualidad de Salario Base del Convenio más "Ad personam". Las de Mayo y Diciembre serán pagaderas los días 15 de sus propios meses, y la de Julio prorrateada mensualmente.

Opcionalmente, puede solicitarse el cobro prorrateado de las otras dos gratificaciones extraordinarias durante todos los meses del año, a razón de dozavas partes.

Asimismo se podrá solicitar anticipos a cuenta de las gratificaciones extraordinarias, tanto de la primera en vencer como dividido entre las que queden por percibirse en el año en curso.

### **Artículo 23. Participación en la producción.**

Dado que la empresa tiene la instalación necesaria, goza del calificativo de "semimecanizada", abonará al personal de panadería, un 15% sobre el Salario Base, incluidas las pagas extraordinarias, excluyéndose de esta participación a los aprendices de panadero.

### **Artículo 24. Quebranto de moneda.**

Se establece mensualmente la cantidad de 180 euros para las cuatro rutas de reparto, a distribuir porcentualmente entre ellos, según designación efectuada por los responsables de las mismas.

### **Artículo 25. Premio de natalidad.**

Todo el personal tendrá derecho a un Premio de Natalidad, por cada hijo nacido o adoptado legalmente en la cuantía de 120 euros por hijo.

## **Capítulo IV. Complementos extrasalariales.**

### **Artículo 26. Complemento en incapacidad temporal.**

a) Accidente de Trabajo. La empresa complementará hasta el 100% del Salario real desde el primer día cuando el trabajador esté imposibilitado para el ejercicio de sus funciones.

b) Enfermedad. La empresa completará hasta el 100% del salario real desde el primer día siempre que exista hospitalización. En caso de enfermedad que no precise hospitalización, será a partir y contar del noveno día de baja cuando se abone el complemento.

### **Artículo 27. Ayuda escolar.**

Mientras no sea una realidad el mandato Constitucional de la gratuidad en la enseñanza, la empresa abonará con el carácter de percepción extrasalarial una subvención de 70 euros para ayuda de adquisición de textos, por cada hijo matriculado en Educación Primaria, E.S.O., F.P. ó Estudios Universitarios.

Tal subvención, será abonada en el mes de agosto de cada año. Para el percibo de esta ayuda, deberá llevar en la empresa, al menos, desde el uno de enero del año en que se cobre.

### **Artículo 28. Plus extrasalarial grupo de empresa.**

Para colaborar a la elevación del nivel cultural y personal de todos los empleados y sus familiares, así como cubrir satisfactoriamente los ratos de ocio, la Empresa con su patrimonio crea un local independiente, debidamente dotado y acondicionado para biblioteca, cafetería, espectáculos, reuniones, etc., que cede al "Grupo de Empresa La Gloria" constituido con personalidad jurídica suficiente.

Para colaborar al sostenimiento y mantenimiento del mismo, la Empresa abonará mensualmente a cada empleado, socio del grupo, la cantidad de 18 euros como ayuda al mantenimiento y gastos que afronta dicha Entidad. Esta cantidad se percibirán en proporción a la jornada laboral de cada trabajador y siempre que lleve al menos seis meses en la Empresa.

### **Artículo 29. Indemnización por jubilación voluntaria.**

Se establece un premio por Jubilación Voluntaria, de acuerdo con el siguiente baremo;

A) Si la jubilación se produce a los 60 años, percibirán un premio de 360 euros por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 9000 euros.

B) Si se produce a los 61 años, 300 euros con un máximo de 7.500 euros.

C) Si se produce a los 62 años, 210 euros por cada año, con un máximo de 5250 euros.

D) Si se produce a los 63 años, 120 euros por cada año, con un máximo de 3000 euros.

E) La jubilación anticipada a los 64 años, se premiará con 60 euros por cada año, con un máximo de 1500 euros.

F) La jubilación se hará efectiva obligatoriamente a los 65 años, premiándose con 30 euros por cada año de antigüedad, con un tope máximo de 750 euros, salvo que no reúna algunos de los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión de jubilación.



### **Artículo 30. Seguro de vida.**

La empresa contratará una póliza de seguro en la que se cubrirán las siguientes garantías:

- \* 5.000 euros de capital para el caso de fallecimiento por muerte natural.
- \* 10.000 euros si el fallecimiento se produce por accidente.
- \* 15.000 euros si el fallecimiento se produce por accidente de tráfico.
- \* 5.000 euros de Capital en el supuesto de Invalidez Permanente Total y Absoluta, cualquiera que fuese la causa.

Esta póliza cubrirá a todos aquellos empleados sin distinción de categoría profesional, que lleve en la empresa más de seis meses y sin más limitaciones que las que puedan imponer la Entidad Aseguradora por la edad, imposibilidad técnica aseguradora u otra circunstancia ajena a la empresa contratante.

### **Capítulo V. Contrato de trabajo. Empleo preferencial, periodo de prueba.**

#### **Artículo 31. Contrato a tiempo parcial.**

Se podrá contratar personal a tiempo parcial, con las limitaciones y posibilidades a que se refieren las normas legales en la materia.

#### **Artículo 32. Contrato en prácticas.**

Esta modalidad contractual, destinada a la creación de empleo en especial para los jóvenes, queda regulada por el RD. Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

Las admisiones de personal titulado que se contrate mediante esta modalidad, percibirán el 60% y 75% para el primer y segundo año de vigencia del contrato, de salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe equivalente puesto de trabajo.

#### **Artículo 33. Contratos para la formación.**

EL contrato para la Formación se podrá celebrar con una duración mínima de seis meses y máxima de dos años, con trabajadores de 16 a 21 años de edad, que carezcan de la titulación requerida para formalizar contratos en prácticas.

Igualmente se aplicará este artículo a los trabajadores minusválido, sin límite máximo en la edad.

Para todo lo demás no previsto en el presente artículo se estará a lo establecido en el R.D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo, según redacción dada por R.D. Ley





8/97 de 16 de Mayo.

### **Artículo 34. Empleo preferencial.**

En igualdad de aptitudes y circunstancias profesionales, tendrán derecho preferente para el ingreso en la empresa, siempre que reúnan las condiciones legales para ello, los trabajadores que:

- Hubieran desempeñado o desempeñen funciones para la empresa con carácter eventual, interino o con contrato de temporada.
- No obstante lo anterior, se conviene que la empresa podrá cuando así lo estime oportuno, incorporar empleados procedentes de otros canales.

### **Artículo 35. Periodo de prueba.**

Queda fijado un período de prueba, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 14.1, que en ningún caso podrá superar los seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

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

En todo caso, el trabajador tendrá derecho a percibir, durante el periodo de prueba, la retribución correspondiente a la categoría profesional del cometido encomendado.

## **Capítulo VI. Organización del Trabajo. Salud Laboral. Derechos Sindicales.**

### **Artículo 36. Organización.**

La Organización del Trabajo en cada una de las sesiones y dependencias de la Empresa, es facultad de la Dirección de ésta.

En consecuencia, tiene el deber de proceder a su organización de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: personal, técnico, comercial etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objetivo.

En cuanto a la modificación de las condiciones laborales, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Son facultades de la Dirección:

- Fijar las calificaciones de los puestos de trabajo, oídos los representantes de los trabajadores, según algunos los sistemas internacionales admitidos. Cuando estas

calificaciones se hagan por valoración de puestos de trabajo, se nombrará una comisión de valoraciones donde estarán presente tanto la dirección de la empresa como los representantes de los trabajadores - fijar el numero de máquinas y herramientas a tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva de cada trabajador

- Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- Establecer los criterios de trabajo, aún cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos, notificándose tal circunstancia de inmediato a los representantes de los trabajadores.
- Mantener los sistemas de trabajo, aún cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos, notificándose tal circunstancia de inmediato a los representantes de los trabajadores.
- Decidir sobre todo aquello que implique la asunción de riesgo empresarial por sus responsabilidades en orden a la producción, comercialización, política de imagen, rentabilidad, relaciones con la Administración, etc.

Son obligaciones de la Dirección:

- Estimular toda iniciativa encaminada a la mejora en la organización en el trabajo ya la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre Empresa y trabajadores.
- Velar por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos de sus trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes, entregándose al trabajador el informe del facultativo del reconocimiento médico del centro asignado para hacerlo.
- Facilitar todos y cada uno de los medios necesarios para elevar el nivel profesional de todos los componentes de la empresa a través de la formación.

### **Artículo 37. Calidad.**

Para conseguir las cotas más altas en este tema, de gran importancia para la industria alimentaria y en especial para los productos que elabora la empresa, ambas partes acuerdan:

- La Dirección de la empresa asume su responsabilidad sobre la calidad de los productos y perfecto estado de las instalaciones y solicitar de todos los



trabajadores su obligada y más amplia colaboración al respecto.

- Los trabajadores deberán cuidar de conseguir la máxima calidad de la producción manteniendo el estado de limpieza de las máquinas y utensilios y desempeñando sus tareas según las especificaciones reguladas por el presente Convenio e instrucciones que les facilite su inmediato superior.

- Los trabajadores, salvo circunstancias imputables a la Empresa, serán los responsables de las condiciones sanitarias y de calidad de los productos elaborados.

### **Artículo 38. Absentismo.**

Queda acordado que cuando el absentismo sobrepase el 4% anual, se negocie fórmulas que lo penalicen, tendentes a evitarlo en lo posible.

A efectos de dicha negociación, que se llevará a cabo por la Comisión Mixta, se tendrá como criterios básicos los siguientes:

- Reducción de las causas que generan absentismo.

- Instrumentación de campañas de información sobre los efectos negativos del mismo, tanto para la Empresa como para los trabajadores.

- Renegociación de los complementos económicos en situación de Incapacidad Temporal.

Los nuevos complementos se aplicarán desde ese momento, incluso a los procesos vigentes, sin aplicación de efectos retroactivos.

En orden a la reducción del absentismo, ambas partes actuarán conjuntamente en cuanto a la aplicación de cualquier tipo de medida.

### **Artículo 39. Seguridad e higiene.**

Las partes acuerdan la necesidad de incidir y profundizaren la problemática de la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, así como la vigilancia de la salud laboral. A éste respecto acuerdan que se implantarán, de común acuerdo entre las partes, cualquier tipo de medida que sea beneficiosa para conseguir mejorar la calidad del trabajo como la del producto final, que es de suma importancia por ser un producto alimenticio.

Con carácter obligatorio, se establece la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, por medio de Reconocimientos médicos, como así lo determina la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Entre los Delegados de Personal que coincidan el mayor número posible de





cualidades para ostentar el cargo, recaerá el nombramiento, por y entre ellos, de Delegado de Prevención, de acuerdo con lo previsto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

Dado el alto interés de todos los componentes de la empresa, se pone de manifiesto la voluntad de cumplir con toda perfección, las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales vigente en cada momento.

#### **Artículo 40. Productividad.**

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora de la eficacia del sistema productivo, consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar así como los factores que inciden en la productividad.

Por ello y sin perjuicio del estudio que realice la Comisión Paritaria del Convenio, se concretan los siguientes objetivos:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de la empresa.
- Optimar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.
- Maximizar la política de empleo.
- Participar en planes de formación y en todo lo que conlleve a alcanzar una mayor y mejor productividad.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- El clima y la situación laboral.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivación material.
- La cualificación y adaptación negociada de la mano de obra.
- El absentismo laboral.
- La falta de puntualidad.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para



generar un proceso de negociación que permita alcanzar los objetivos señalados. Para reforzar este sentido de elevación de la productividad, la Empresa se compromete durante la vigencia de este Convenio, a abonar mensualmente a cada productor las cantidades que se señalarán, elaboradas por la Comisión Mixta del Convenio. El percibo de dichas cifras, repartidas entre los doce meses, lo es para la vigencia de este Convenio celebrado, sin que se tome carta de naturaleza ni se pueda considerar como cifra consolidada a ningún efecto, puesto que para ello existe la extra de beneficios pagadera en Mayo.

Los Jefes de Sección irán corrigiendo las conductas que impliquen un bajo rendimiento, dando cuenta de ello a la Dirección de la Empresa y a los interesados afectados.

#### **Artículo 41. Partes de trabajo.**

A la finalización de cada jornada de trabajo, cada trabajador, deberá haber procesado su Parte de Trabajo diario, el cual será el justificante de la presencia asistencial.

#### **Artículo 42. Comisión mixta del convenio.**

Las partes firmantes serán las que interpreten las normas de este Convenio Colectivo y aclaren situaciones que se susciten, así como intervengan en las negociaciones previstas en los artículos 13 y 37.

En el caso de que no llegaran a acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria, en el plazo de diez días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición mantenida en dicha reunión, con el fin de que las partes pueda expedir la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral, o a aquellos otros que todas las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado

### **Capítulo VII. Otros conceptos.**

#### **Artículo 43. Formación.**

La Empresa podrá desarrollar acciones de perfeccionamiento o planes de mejoras continuas de sus trabajadores, siendo una formación con habitualidad, dedicando el tiempo preciso.

Con el objeto de favorecer la profesionalidad y mejora permanente de la formación en el sector, las partes firmantes se ratifican en los objetivos orientados a:

a) Promover el desarrollo de la actitud personal y aptitud profesional de sus trabajadores.



b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas y calidad de prestación del servicio.

c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológicas, como por nuevas formas de organización de trabajo.

d) Contribuir con la formación profesional continua, a propiciar el desarrollo y la innovación en el sector.

La formación se realizará a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, que responderán a criterios de continuidad.

El tiempo de formación para cada trabajador, excepto para los que estén sujetos a contratos de trabajo temporal, que lo prevea específicamente, será de 45 horas anuales, de las cuales, las que excedan de la jornada laboral serán abonadas al término de cada año.

#### **Artículo 44. Retribución en especie.**

Todos los productores tendrán derecho a percibir, sin distinción de categoría y sección, dos piezas de pan de 100 gramos diarios, por cada miembro de la unidad familiar.

Tal percepción, se hará incluso en las fechas de descanso, vacaciones e I.T.

Con esta distribución que acoge a la totalidad de empleados de todos los grupos, se pretende acentuar y patentizar una vez más la unión entre todos y el sentido solidario. Quienes consideren que sus necesidades son superiores lo expondrán a la Dirección y se estudiarán los casos individualmente.

#### **Artículo 45. Ropa de trabajo.**

Es obligatorio el uso de la uniformidad que la empresa marque, que puede variar según la época del año y la prestación de servicio que se haga, bien sea de trabajo diario o el realizado en horas o fechas de visitas o en festividades especiales.

Queda prohibido el uso de dichas prendas para fines personales, y las mismas deberán presentar en todo momento un aspecto de limpieza y planchado perfectos.

#### **Artículo 46. Cese voluntario.**

Para los empleados que cesen voluntariamente, queda establecido un preaviso obligatorio que consistirá en 30 días para el personal técnico y administrativo y de 15 días para el resto del personal.





La omisión del preaviso queda penalizada en deducir de la liquidación que le corresponda, tantos días de salario real como días falten para cubrir el preaviso establecido.

#### **Artículo 47. Legislación supletoria.**

En las materias no reguladas en este Convenio serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores (R.D. Leg. 1/95 de 24 de mayo) y demás normas de general aplicación.

### **Capítulo IX. Premios, Faltas y Sanciones.**

#### **Artículo 48.**

La asiduidad al trabajo, la constancia en las tareas encomendadas, la atención e interés con que aquel se cumplan y otros mérito, como servicios relevantes, actitud, etc ... podrán ser premiadas para estímulo del personal vinculado a esta Empresa.

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

#### **Artículo 49.**

Para corregir las desviaciones de conducta de los empleados de la Sociedad, se hace vigente para este Convenio Colectivo, cuanto se indica en el capítulo VI de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería, aprobada por O.M. de 12-7-46 y en el Estatuto de los Trabajadores, Capítulos IV, y V del Título I.

#### **Artículo 50. Normas y procedimientos.**

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones u otorgar premios, de acuerdo con las normas establecidas en el presente convenio.

Las sanciones serán comunicadas por esenio al interesado expresando las causas que lo motivaron, debiendo este firmar el duplicado y entregarlo a la Dirección de la Empresa.

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

Para lo no previsto en esta materia será de aplicación lo establecido en el R.D. Legislativo 1/95.

Cádiz a 3 de diciembre del dos mil cuatro.

## Anexo I. Del personal clasificación.

El personal que preste sus servicios en los centros de trabajo a que se refiere el artículo 2 de este Convenio Colectivo de Empresa, se clasificará, según la función que realiza, en los siguientes grupos:

A) Producción. Panadería. Pastelería.

B) Servicios Complementarios.

### DEFINICIONES DE CATEGORIAS PROFESIONALES.

**GERENTE.** Es el personal de Alta Dirección que ejerce poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directamente emanadas de la Junta General de Socios.

**APODERADO.** Es el personal de Dirección que sustituye al Gerente en caso de ausencia o por delegación de éste, ateniéndose siempre a las atribuciones que le han sido confiadas en el poder de otorgamiento suscrito y delegado por el Gerente.

**TITULADOS.** Es el que se halla en posesión de un título de Diplomado o Licenciado, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para lo que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la Empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o un tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

**JEFE DESARROLLO DE PRODUCCION.** Es el que en conexión con la Gerencia, marcará la política de producción, siguiendo los objetivos anuales y la programación global de la producción de toda la empresa.

Cuidará con el máximo celo el control de calidad y el control de pesos y medidas que en cada momento se marque para los distintos productos a elaborar.

Establecerá los sistemas necesarios para elevar la competitividad y la rentabilidad de la producción a su cargo.

Coordinará los criterios de trabajo en cada una de las elaboraciones, clarificando las tareas para una mayor productividad.

Optimizará la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.

Señalará los índices de desperdicios admisibles en los procesos de producción.

Mantendrá actualizado los archivos de fórmulas y procesos, facilitando para ello a



la administración los datos precisos, tanto en el lanzamiento de nuevos productos, como en la rotación de los mismos.

**JEFE DE PANADERIA.** Se entiende por tal el Jefe de todo el personal de elaboración de ésta Sección, y estará a las órdenes inmediatas de la Dirección y del Jefe de Producción. Será responsable del trabajo a él encomendado, recibirá la orden de fabricación y distribuirá adecuadamente a los trabajadores, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir una fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurará infundir en el personal el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido, así como promover constantemente la innovación de productos y la formación profesional en todos los miembros de la sección, manteniendo una perfecta coordinación con el Mayordomo contador, recibiendo de él las incidencias que alteren la producción, debiendo cuadrar la misma al final de la jornada por medio de los sistemas establecidos.

**MAESTRO PANADERO.** Es el especialista que domina todas las facetas del oficio panadero y posee los mayores conocimientos de las más tradicionales elaboraciones.

Estará a su cargo todas las pequeñas elaboraciones de especialidades artesanas.

**OFICIAL DE PALA-HORNERO.** Verificará las funciones inherentes a la cocción, comenzando por la de puesta a punto del horno para horneamiento del pan, la realización de éste, cuidar los útiles necesarios para la labor hornera, así como el funcionamiento de los hornos, carros y cámaras de fermentación. etc.

**OFICIAL DE MASA.** Es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levaduras, cuidando asimismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen ayudantes o aprendices, bajo su vigilancia.

**OFICIAL DE MESA.** Es el operario cuya función primordial consiste en el heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas, así como la división cuando se utilicen o no procedimientos mecánicos de división.

**AYUDANTE PANADERO.** Es el trabajador que, acreditada su eficacia, haya pasado dos años como mínimo de aprendiz en la industria, y tiene el cometido de auxiliar indistintamente al oficial pala, al de masa o en las labores de confección de piezas, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permita ocupar puestos de categoría superior.

Los obreros antes enumerados, en los momentos en que sus cometidos propios lo permitan, ayudaran a los encargados del heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas.



**APRENDIZ PANADERO.** Es el que cumplidos los dieciséis años de edad, está ligado por un contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utilizan su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente por sí o por otros, un oficio de la industria panadera.

Se clasificarán en aprendices de primero o segundo año según cuenten la edad de 16 ó 17 años, al término de los cuales pasará a la categoría de Ayudante si han conseguido el nivel de conocimientos precisos.

**JEFE DE PASTERIA.** Es quien bajo las órdenes inmediatas de la Dirección y/o Jefe de Producción, coordina y controla la producción, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, recibiendo las órdenes de fabricación, ordenando la ejecución de los trabajos.

Posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos y compras de materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabore, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la Empresa de toda anomalía, tanto en maquinaria como en la producción.

Promoverá constantemente la innovación de productos y la innovación y la formación profesional de todos los miembros de la sección.

**MAESTRO PASTELERO.** Es quien a las órdenes del Jefe de Pastelería, realiza las misiones que aquél le delegue, sustituyéndole en todas sus funciones y responsabilidad en casos de ausencia.

**OFICIAL 1ª PASTELERO.** Es quien con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con conocimientos artísticos y técnicos de la fabricación en sus distintas fases, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tengan a su cargo para cuidar de su normal eficacia.

**OFICIAL BOLLERO.** Es aquel que realiza toda la labor de elaboración de bollería ocupándose desde el amasado hasta el acabado total del producto.

**OFICIAL 2º PASTELERO.** Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, ejecutan las tareas a ellos definidas, así como desempeñan las tareas de hornero y bollero, con la suficiente corrección y eficacia.

**AYUDANTE PASTELERO.** Es quien habiendo realizado el aprendizaje con la debida



perfección y aprovechamiento durante dos años, ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de 1ª y 2ª, estando capacitado para suplir a éstos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

**APRENDIZ PASTELERO.** Es el que cumplidos los dieciséis años de edad, está ligado por un contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la VCL que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente por sí o por otros, un oficio de la industria pastelera.

Se clasificarán en aprendices de primero o segundo año, según cuenten la edad de dieciséis o diecisiete años, al término de los cuales pasarán a la categoría de ayudante si han conseguido el nivel de conocimientos precisos.

**JEFE ADMINISTRATIVO.** Es el empleado que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la Empresa, y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio. Mantendrá informado puntualmente a la Gerencia de los cambios o novedades que se produzcan ó introduzca. Actuará de adjunto a la Gerencia, efectuando todo aquello que le sea Delegado.

**OFICIAL PRIMERO ADMINISTRATIVO.** Es el empleado que a las órdenes del Jefe Administrativo, con iniciativa y responsabilidad, restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta cualquier tipo de trabajo administrativo, de control, elaboración de estadísticas, con capacidad analítica, resúmenes, y opera en máquina de calcular, ordenadores, conociendo los programas y redactando correspondencia.

**OFICIAL SEGUNDO ADMINISTRATIVO.** Es el empleado que con iniciativa restringida y con subordinación a Jefes u Oficiales de primera si los hubiere, efectúa operaciones de control simples, integra datos en ordenadores, organiza archivos y ficheros, correspondencia con iniciativa y demás trabajos similares.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO.** Es el empleado mayor de dieciocho años que con iniciativa propia se dedica a operaciones elementales administrativas, y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquella, a las órdenes de un oficial o directamente del Jefe Administrativo.

**COMERCIAL.** Es el empleado cuya misión principal es la de captar clientes, mediante la visita e información sobre los productos que la Empresa tiene en el mercado. Así, además hará presentación de los nuevos productos de la Empresa a los clientes ya consolidados.

Recibirá y acompañará a aquellos clientes que la Dirección indique.



Prestará sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento.

Planificará las estrategias comerciales de la empresa, como coordinará con otros departamentos el desarrollo de la política de promoción de la Empresa.

Colaborará en la planificación de las medidas y acciones publicitarias.

**JEFE DE DESPACHOS.** Es quien está al frente del Departamento Comercial, bajo la directa dependencia de la Gerencia, teniendo a su cargo la administración del presupuesto anual de dicho Departamento.

Cuidará del perfecto orden de los despachos adheridos, orientándoles y dirigiéndolos para que continuamente presenten el estado de limpieza, imagen y criterios que la empresa tiene. Periódicamente mantendrá reuniones con todas las dependientas para pasarles las instrucciones y planificar los distintos lanzamientos de productos, promociones, decoración, etc.

**JEFE DE DISTRIBUCION.** Es el Conductor-vendedor que asume además de sus funciones específicas la de coordinar las funciones de los demás conductores-vendedores, pasándoles instrucciones, señalándoles rutas, y en definitiva dirigir el reparto con arreglo a las instrucciones recibidas de la Gerencia.

Asimismo, cuidará la perfecta sincronización de las distintas secciones, resolviendo cualquier incidencia o novedad que se produzca en las rutas por la incorporación de nuevos clientes, adjudicándolas a las zonas de reparto.

**CONDUCTOR-VENDEDOR.** Es el que utilizando vehículo de tracción mecánica, distribuye los productos de la industria, desde el lugar de fabricación a las sucursales, despachos y domicilios, cobrando, en su caso, el importe.

La recaudación irán depositándola en las cuentas corrientes que en cada momento se determine y al finalizar la ruta darán cuenta de la venta efectuada entregando los resguardos de los ingresos.

**MAYORDOMO-CONTADOR.** Es el trabajador que tiene la obligación de efectuar el recuento de los productos de panadería y distribuir los mismos en destino a Sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los controles de reparto que efectúe, introduciendo las modificaciones de acuerdo con las directrices que reciba.

Asimismo, mantendrá una perfecta coordinación, con el Maestro Encargado, comunicándole las incidencias que alteren la producción, debiendo cuadrar la misma al finalizar la jornada, por medio de los sistemas establecidos.

**DEPENDIENTA.** Es la empleada mayor de 22 años, encargada de evaluar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está





confiado en forma que pueda orientar al público en sus compras, (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, promociones, etc.) deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. Está a las órdenes de la Jefa de Despacho.

**AYUDANTE DEPENDIENTA.** Es la empleada mayor de 18 años que habiendo realizado el aprendizaje, auxiliará a las Dependientas en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por si operaciones de venta.

**APRENDICES DE COMERCIO.** Es el empleado que al mismo tiempo que realiza labores aprovechables por la empresa se inicia prácticamente en los conocimientos propios del Dependiente mercantil.

Se clasificarán en aprendices de primero o segundo año, según cuenten la edad de dieciséis ó diecisiete años, al término de los cuales, pasaran a la categoría de Ayudantes, si han conseguido el nivel de conocimientos precisos.

**ENVASADOR.** Es quien, tras el correspondiente aprendizaje, se dedica a oficios complementarios de producción, tales como el envasado empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de la sección de producción de los distintos artículos alimenticios, realizándolos tanto a mano como a máquina, con la debida perfección y adecuado rendimiento. Se encarga también de la limpieza de los enseres y utensilios destinados a la producción.

**AYUDANTE DE ENVASADOR.** Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas por el Envasador, estando capacitado para suplir a éste en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

**TRANSPORTADOR.** Es el que utilizando carretillas o vehículos sin motor, o empleando procedimientos manuales, distribuye los productos de la industria desde el lugar de fabricación a las Sucursales, Despachos o domicilios, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

**MOZO.** Es el que efectúa el transporte de las mercancías o utensilios dentro o fuera del establecimiento, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza de las instalaciones.

**LIMPIADORA.** Es la que se ocupa del aseo y limpieza de! Centro de Trabajo y sus dependencias.





## ANEXO II. TABLA DE SALARIOS PARA 2.005

	SALARIO BASE	P.CALIDAD PRODUCCION	P.CALIDAD SERVICIO	PLUS CONDUCTOR	PLUS PANTALLA	PLUS RENTABILIDAD						
<b>DIRECCION</b>												
GERENTE .....	1.156,65	2,61	-	-	-	-						
APODERADO .....	1.156,65	2,61	-	-	-	-						
<b>PRODUCCION</b>												
<b>JEFE DESARROLLO</b>												
DE PRODUCCION .....	862,78	2,61	-	-	-	6,22						
<b>PANADERIA</b>												
<b>JEFE DE PANADERIA</b> .....							837,02	2,61	-	-	-	-
MAESTRO PANADERO .....	829,28	2,61	-	-	-	-						
OFICIAL PALA .....	808,36	2,61	-	-	-	-						
OFICIAL MASA .....	808,36	2,61	-	-	-	-						
OFICIAL MESA .....	771,14	2,61	-	-	-	-						
AYUDANTE .....	756,33	2,61	-	-	-	-						
APRENDIZ DE 2º AÑO .....	515,92	1,95	-	-	-	-						
APRENDIZ DE 1º AÑO .....	515,92	1,95	-	-	-	-						
<b>PASTELERIA</b>												
<b>JEFE DE PASTELERIA</b> .....							829,21	2,61	-	-	-	-
MAESTRO PASTELERO .....	827,56	2,61	-	-	-	-						
OFICIAL 1º .....	792,83	2,61	-	-	-	-						
OFICIAL BOLLERO .....	763,24	2,61	-	-	-	-						
OFICIAL 2º .....	733,64	2,61	-	-	-	-						
AYUDANTE .....	693,72	2,61	-	-	-	-						
APRENDIZ 2º AÑO .....	515,92	1,95	-	-	-	-						
APRENDIZ 1º AÑO .....	515,92	1,95	-	-	-	-						
<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</b>												
TITULADOS .....	945,50	-	2,61	-	-	6,22						
<b>ADMINISTRATIVOS</b>												
<b>JEFE ADMINISTRATIVO</b> .....							893,95	-	2,61	-	1,46	-
OFICIAL 1º ADMINIST .....	808,00	-	2,61	-	-	1,46						
OFICIAL 2º ADMINIST .....	753,35	-	2,61	-	-	1,46						
AUXILIAR ADMINIST. ....	695,74	-	2,61	-	-	1,46						
COMERCIAL .....	695,74	-	2,61	-	-	1,46						
<b>MERCANTIL</b>												
<b>JEFE DESPACHO</b> .....							783,59	-	2,61	-	-	-
JEFE DISTRIBUCION .....	786,94	-	2,61	-	-	-						
CONDUCTOR-VENDEDOR .....	771,14	-	2,61	1,46	-	-						
MAYORDOMO-CONTADOR .....	726,88	-	2,61	-	-	-						
DEPENDIENTE .....	717,29	-	2,61	-	-	-						
AYUDANTE DEPENDIENTE .....	658,01	-	2,61	-	-	-						
APRENDIZ 2º AÑO .....	515,92	-	1,95	-	-	-						
APRENDIZ 1º AÑO .....	515,92	-	1,95	-	-	-						
<b>SERVICIOS AUXILIARES</b>												
<b>ENVASADOR</b> .....							771,14	-	2,61	-	-	-
AYUDANTE ENVASADOR .....	666,70	-	2,61	-	-	-						
TRANSPORTADOR .....	666,70	-	2,61	-	-	-						
MOZO .....	666,70	-	2,61	-	-	-						
LIMPIADORA .....	649,20	-	2,61	-	-	-						

Nº 69