

Convenio colectivo do sector de panadarías da provincia da Coruña (Anos 2004-2007)¹

Capítulo I

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio afectará a todas as empresas de panadaría e aos seus traballadores, abrangidas dentro da provincia da Coruña.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

Este convenio terá unha duración de catro anos; entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2004 e rematará o 31 de decembro de 2007.

Artigo 3º.-Prórrogas.

O convenio considerarase prorrogado por anos sucesivos, se non fose denunciado por algunha das partes cunha antelación mínima de tres meses antes da data do seu vencemento. A denuncia deberáselles comunicar ao organismo competente da Administración e á outra parte interesada, comprometéndose as partes a iniciaren a negociación do novo convenio no último trimestre de 2007, en concreto, a partir da primeira semana de novembro.

Artigo 4º.-Condicións económicas.

Ano 2004:

-Acórdase para o ano 2004 un incremento salarial do IPC previsto + 0,5% sobre a táboa salarial do anterior convenio, en diante, incremento pactado ano 2004.

O 31 de decembro do ano 2004 calcularase a porcentaxe do incremento que se deberá revisar sobre a táboa salarial de 2003, segundo a fórmula que se detalla a seguir, que se aboará sempre que o resultado deste sexa positivo.

$(\text{IPC real } 2004 + 0,5\%) - (\text{incremento salarial pactado ano } 2004) = \text{porcentaxe de incremento para revisar sobre a táboa de } 2003.$

Ano 2005:

-Acórdase para o ano 2005 un incremento salarial do IPC previsto + 0,5% sobre a táboa de salarios do anterior convenio, en diante incremento pactado ano 2005.

O 31 de decembro do ano 2005 calcularase a porcentaxe do incremento para revisar sobre a táboa salarial de 2004, segundo a fórmula que se detalla a seguir, que se aboará sempre que o resultado deste sexa positivo.

$(\text{IPC real } 2005 + 0,5\%) - (\text{incremento salarial pactado ano } 2005) = \text{porcentaxe de incremento por revisar sobre a táboa de } 2004.$

Ano 2006:

-Acórdase para o ano 2006 un incremento salarial equivalente ao IPC previsto sobre a táboa de salarios do ano 2005.

O 31 de decembro do ano 2006 calcularase a porcentaxe do incremento para revisar sobre a táboa salarial de 2005, segundo a fórmula que se detalla a seguir, que se aboará sempre que o resultado deste sexa positivo.

$(\text{IPC real } 2006) - (\text{IPC previsto ano } 2006) = \text{porcentaxe de incremento por revisar sobre a táboa de } 2005.$

¹ Publicado no DOG núm. 236, do 3 de decembro de 2004.

Ano 2007:

-Acórdase para o ano 2007 un incremento salarial equivalente ao IPC previsto sobre a táboa de salarios do ano 2006.

O 31 de decembro do ano 2007 calcularase a porcentaxe do incremento para revisar sobre a táboa salarial de 2006, segundo a fórmula que se detalla a seguir, que se aboará sempre que o resultado deste sexa positivo.

$(\text{IPC real } 2007) - (\text{IPC previsto ano } 2007) = \text{porcentaxe de incremento por revisar sobre a táboa de } 2006.$

Os incrementos mencionados para os catro anos non poderán ser absorbibles en ningún caso e percibiranse sobre os salarios reais devengados o 31 de decembro do ano inmediatamente anterior.

Estas fórmulas de revisión afectarán tamén os artigos 6º (complemento de transporte) e 9º (nocturnidade).

Capítulo II

Artigo 5º.-Retribucións.

Nas táboas salariais anexas sinálanse as retribucións correspondentes ás distintas categorías de persoal, que son o resultado de aplicar o incremento do 2,5% ás táboas salariais do anterior convenio. Estas retribucións son consideradas como base de cálculo para todos os efectos.

Artigo 6º.-Complemento de transporte.

Establécese un complemento de transporte que, para o ano 2004, se fixa en 64,84 euros/mes para todas as categorías.

O incremento experimentado neste complemento non poderá ser absorbible en ningún caso.

Artigo 7º.-Premio de fidelidade e xubilación voluntaria.

Todo traballador que se xubile antes da data indicada como data de xubilación voluntaria pola normativa laboral vixente, percibirá en concepto de gratificación, unha remuneración que se establece de acordo coas seguintes normas:

Anos de antigüidade% sobre táboa

De 35 a 40 100

De 30 a 35 90

De 25 a 30 80

De 20 a 25 70

De 15 a 20 60

De 10 a 15 50

Táboa:

Anos antes Mensualidades

5 16

4 13

3 11

2 8

1 5

Os traballadores que non acepten esta fórmula e desexen xubilarse na data regulamentaria para a xubilación voluntaria, percibirán unha mensualidade como gratificación. A forma de pagamento destas gratificacións pactarase entre a empresa e o traballador.

Independentemente do contido do anterior, sempre e cando exista acordo entre a empresa e o traballador, será de aplicación a normativa sobre anticipo da idade de xubilación.

Artigo 8º.-Antigüidade.

Manterase a mesma que dispuña a regulamentación nacional de panadaría do 12 de xullo de 1946, é dicir, dous bienios do 5% e catro quinquenios do 10% sobre retribución base.

Artigo 9º.-Nocturnidade.

O complemento de nocturnidade aboarase en contía de:

-49,47 euros/mes para o persoal que comece a súa xornada laboral entre as 22.00 e as 2.00 horas.

-38,06 euros/mes para o persoal que inicie a súa xornada laboral entre as 2.00 e as 6.00 horas.

-38,06 euros/mes para o persoal que comece a súa xornada laboral antes das 22.00 horas e ademais realice, como mínimo, o 50% da súa xornada dentro do horario nocturno.

Artigo 10º.-Retribucións en especie.

Os traballadores de panadarías percibirán un quilo de pan diario, incluídos os períodos de vacacións e baixas por enfermidade ou accidente. O quilo de pan valórase en 0,39 euros para efectos de cotización á Seguridade Social.

Artigo 11º.-Vacacións.

Todos os traballadores afectados por este convenio desfrutarán anualmente de trinta días naturais de vacacións, excepto para os anos 2005 e 2007, que desfrutarán de 31 días naturais. Durante o período de disfrute de vacacións, o traballador percibirá o importe salarial nas mesmas condicións que en calquera outro mes que estivese traballando, incluídos os complementos de transporte e nocturnidade. Igualmente, aboaráselles, durante o período de vacacións, a aqueles traballadores aos que se vén aplicando, as cantidades a que fai referencia o punto 3 do artigo 19º deste convenio, é dicir, aboaráselles en vacacións 30 días de salario completo (31 días para os anos 2005 e 2007), incluídos os complementos e, a maiores, un día máis de salario por cada sábado que coincida co período de vacacións, aos que así o teñan recoñecido.

Artigo 12º.-Gratificacións extraordinarias.

Os traballadores acollidos a este convenio percibirán tres gratificacións extraordinarias equivalentes a trinta días de salario, entendendo por este o salario base e a antigüidade, máis mecanización ou semimecanización ou demasías para os traballadores de obradoiro ou taller afectados polos artigos 14º e 15º. As ditas gratificacións aboaranse na festividade de Santo Honorato (16 de maio), 15 de xullo e Nadal (20 de decembro).

Artigo 13º.-Horas extraordinarias.

A fórmula para o cálculo das horas extras será a seguinte:

Salario anual bruto x 175

Xornada anual x 100

A nocturnidade será incorporada á fórmula cando o traballador a estea devengando.

Artigo 14º.-Mecanización e semimecanización.

a) Nas industrias mecanizadas e semimecanizadas aboaráselles aos traballadores de obradoiro ou taller o 20 e o 15 por cento, respectivamente, dos salarios base sinalados no anexo deste convenio.

b) Para o resto dos traballadores, non incluídos no obradoiro ou taller, acórdase unha suba para o ano 2004, e aboaráselles o 6,5% do salario base sinalado no anexo deste convenio. Para o ano

2005, aboaráselles o 7%. Para o ano 2006, aboaráselles o 7,5%. Para o ano 2007, aboaráselles o 8%.

c) O persoal de despacho que, ademais das tarefas propias da súa categoría, teña que atender puntos quentes, percibirá en concepto de complemento un 1% do salario base acumulable á porcentaxe establecida para cada ano na alínea b) deste artigo. Así, para o ano 2004, aboaráselles o 7,5%. Para o ano 2005, aboaráselles o 8%. Para o ano 2006, aboaráselles o 8,5%. Para o ano 2007 aboaráselles o 9%.

Artigo 15º.-Demasías.

a) Nas industrias a rendemento, é dicir, as non abrangidas no artigo 14º, aboaráselles aos traballadores de obradoiro ou taller o 10%, respectivamente, de los salarios base sinalados no anexo que abrangue a táboa salarial deste convenio, nas mesmas condicións que, segundo o artigo 14º, o perciban os traballadores das outras industrias mecanizadas ou semimecanizadas.

b) Ao resto dos traballadores, non incluídos en obradoiro ou taller, aboaráselles unha suba, para o ano 2004, do 6,5% do salario base sinalado no anexo deste convenio. Para o ano 2005, aboaráselles o 7% do salario base. Para o ano 2006, aboaráselles o 7,5%. Para o ano 2007, aboaráselles o 8%.

c) O persoal de despacho que, ademais das tarefas propias da súa categoría, teña que atender puntos quentes, percibirá en concepto de complemento, un 1% do salario base acumulable á porcentaxe establecida para cada ano na alínea b) deste artigo. Así, para o ano 2004, aboaráselles o 7,5%. Para o ano 2005, aboaráselles o 8%. Para o ano 2006, aboaráselles o 8,5%. Para o ano 2007, aboaráselles o 9%.

A toda industria que pase de a rendemento a semimecanizada ou mecanizada deixará de aplicárselle este artigo.

Artigo 16º.-Días festivos.

Aos traballadores afectados por este convenio que teñan que traballar os días festivos aboaráselles o citado día co 175%, segundo a seguinte fórmula:

Valor día en euros x 175

100

Capítulo III

Artigo 17º.-Días inhábiles.

Consideraranse inhábiles dentro do ámbito provincial, para efectos de fabricación, distribución e venda de pan, o día 1 de xaneiro, o 1 de maio e o 25 de decembro.

Artigo 18º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo para todas as empresas e traballadores afectados por este convenio será de 1.813 horas anuais equivalentes a 38,5 horas de traballo efectivo.

O tempo de bocadillo non se computa como traballo efectivo.

Cada empresa elaborará o calendario e horario laboral distribuíndo a anterior xornada segundo as necesidades produtivas.

Artigo 19º.-Descanso dominical.

Sen prexuízo da liberdade das empresas de traballaren en domingo, os traballadores desta provincia gozarán do seu descanso semanal o citado día.

No entanto, as empresas poderán pactar co traballador o seu traballo en domingo, sempre que se respecten as condicións seguintes:

1ª Que o traballador, voluntariamente, acepte realizar o traballo no dito día.

2ª O que traballe o mencionado día percibirá, sen prexuízo do descanso semanal que lle corresponda, ademais do salario/día normal, como mínimo un cento por cento deste, de acordo coa seguinte fórmula:

Valor día en euros x 200

100

Ademais do dito anteriormente, o traballador que realice a súa xornada completa o citado día percibirá a cantidade de 15,33 euros.

3ª Respetaranse os dereitos adquiridos polos traballadores, e os que realicen a prolongación de xornada nas mesmas condicións en que se vén realizando habitualmente, percibirán oito días de salario semanal, sempre que non renuncien á prolongación da xornada.

4ª Exceptúanse do establecido neste artigo os traballadores que sexan contratados exclusivamente para realizar a xornada do domingo.

Capítulo IV

Artigo 20º.-Incapacidade transitoria.

En caso de baixa por enfermidade común, debidamente xustificada, cunha duración superior a trinta días, a empresa complementará a partir do día vinte e un e ata un máximo de seis meses, as prestacións económicas aboadas pola Seguridade Social pola dita baixa, ata o noventa por cento do salario (90%) de cotización real referido ao mes anterior á baixa.

A partir do sexto mes, e durante seis meses, o complemento será ata o cento por cento 100%. A situación de baixa debida a maternidade recollerase tal como determina a lexislación vixente, non sendo aplicable esta cláusula en tal situación.

Nos procesos en que haxa internamento hospitalario de duración superior a 5 días complementarase ata o cento por cento (100%) a base reguladora de Seguridade Social durante un período máximo de seis meses.

No suposto de que a incapacidade laboral sexa como consecuencia dun accidente de traballo, a empresa complementará desde o primeiro día de baixa, e ata un máximo dun ano, as prestacións económicas que aboe a Seguridade Social sobre o salario que sirva de base, ata o cento por cento (100%) do dito salario.

Artigo 21º.-Permisos.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a tres días de permiso non retribuídos, por asuntos propios, de acordo coa empresa.

Artigo 22º.-Licenzas retribuídas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderase ausentar do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Catro días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes de ambos os cónxuxes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto fóra da provincia, o prazo será de seis días.

Entenderase por enfermidade grave a que, en todo caso, dea lugar a hospitalización ou internamento e nos supostos en que certifique tal carácter, por escrito, o facultativo que atende o enfermo.

- c) Un día por falecemento de fillos políticos e cuñados de ambos os cónxuxes.
- d) Un día por bautizo, primeira comunión ou matrimonio dun fillo.
- e) Dous días por traslado de domicilio habitual.
- f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, aplicarase o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade de prestación do traballo debido, en máis dun vinte por cento das horas laborais en período de tres meses, a empresa poderá pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no punto un do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

No suposto de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase sempre o importe desta do salario a que tiver dereito na empresa.

- g) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora, coa mesma finalidade.

Os que, por razóns de garda legal, teñan ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terán dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario, entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Capítulo V

Artigo 23º.-Dereitos sindicais.

As empresas respectarán o dereito de todos os seus traballadores a se sindicaren libremente; admitirán que os traballadores afiliados a un sindicato poidan realizar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo e sen perturbar a actividade normal das empresas; non poderán suxeitar o emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical, e tampouco despedir un traballador ou prexudicalo de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical. Os sindicatos poderán remitir información a todas aquelas empresas en que dispoñan de suficiente e apreciable afiliación, co fin de que esta sexa distribuída fóra das horas de traballo e sen que, en todo caso, o exercicio de tal práctica puidese interromper o desenvolvemento do proceso produtivo. Nos centros de traballo que posúan un cadro de persoal superior aos cen traballadores, existirán taboleiros de anuncios nos cales os sindicatos, debidamente implantados, poderán inserir comunicacións; para este efecto dirixirán copias destas, previamente, á dirección ou titularidade do centro.

A) Delegados sindicais.

Naqueles centros de traballo con cadro de persoal que exceda dos douscentos traballadores e cando os sindicatos ou centrais posúan neles unha afiliación superior ao quince por cento daquela, a representación do sindicato ou central teraa un delegado. O sindicato que alegue posuír dereito a estar representado mediante titularidade persoal en calquera empresa, deberá acreditarlo ante esta de modo fidedigno, recoñecéndolle esta, acto seguido, ao citado delegado a

súa condición de representante do sindicato, para todos os efectos. O delegado sindical deberá ser traballador en activo das respectivas empresas e designado de acordo cos estatutos da central ou sindicato ao cal represente. Será, preferentemente, membro do comité de empresa.

Funcións dos delegados sindicais:

1. Representar e defender os intereses do sindicato ao cal representa e dos afiliados deste na empresa, e servir de instrumento de comunicación entre a

súa central sindical ou sindicato e a dirección das respectivas empresas.

2. Poderán asistir ás reunións do comité de empresa, comités de seguridade e hixiene no traballo e comités paritarios de interpretación, con voz e sen voto, e sempre que tales órganos admitan previamente a súa presenza.

3. Terán acceso á mesma información e documentación que a empresa debe pór á disposición do comité de empresa, de acordo co regulado a través da lei, estando obrigados a gardar sxiilo profesional nas materias en que legalmente proceda. Posuirán as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola lei e convenios colectivos aos membros do comité de empresa.

4. Serán oídos pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afectan os traballadores en xeral e os afiliados ao sindicato.

5. Serán así mesmo informados e oídos pola empresa con carácter previo:

a) Acerca dos despedimentos e sancións que afectan os afiliados ao sindicato.

b) En materia de reestruturación de cadro de persoal, regulación de emprego, traslado de traballadores cando revista carácter colectivo ou do centro de traballo xeral, e sobre todo proxecto ou acción empresarial que poida afectar substancialmente os intereses dos traballadores.

c) A implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo ou calquera das súas posibles consecuencias.

6. Poderán recadar cotas aos seus afiliados, repartir propaganda sindical e manter reunións con eles, todo iso fóra das horas efectivas de traballo.

7. Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que lles puidesen interesar aos respectivos afiliados ao sindicato e aos traballadores en xeral, a empresa porá á disposición do sindicato cuxa representación teña o delegado, un taboleiro de anuncios que se deberá establecer dentro da empresa e en lugar onde se garanta, na medida do posible, un adecuado acceso a el para todos os traballadores.

8. En materia de reunións, ambas as partes, en canto ao procedemento se refire, axustarán a súa conducta á normativa legal vixente.

9. Os delegados cinguirán as súas tarefas á realización das funcións sindicais que lles son propias.

10. Cota sindical.

Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais ou sindicatos que teñan a representación a que se refire este punto, as empresas descontaranlles da nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitiralle á dirección da empresa un escrito en que se expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota,

así como o número da conta corrente ou cartilla da caixa de aforros á cal debe ser transferida a correspondente cantidade. As empresas efectuarán estas detraccións, agás indicación en contrario, durante períodos dun ano.

11. A dirección da empresa entregalle copia da transferencia á representación sindical da empresa, se a houber.

12. Excedencias.

Poderá solicitar a situación de excedencia aquel traballador en activo que teña cargo sindical de relevancia provincial, con nivel de secretariado do sindicato respectivo, e nacional en calquera das súas modalidades. Permanecerá en tal situación mentres se encontre no exercicio do dito cargo; reincorporarase á súa empresa se o solicitase no prazo dun mes ao rematar o desempeño deste. Nas empresas con cadro de persoal inferior a cincuenta traballadores, os afectados polo termo da súa excedencia cubrirán a primeira vacante que do seu grupo profesional se produza no seu cadro de persoal de pertenza, agás pacto individual en contrario.

13. Participación nas negociacións do convenio colectivo.

Aos delegados sindicais ou cargos de relevancia das centrais recoñecidas no contexto deste convenio, implantadas nacionalmente e que participan nas comisións negociadoras de convenios colectivos, mantendo a súa vinculación como traballadores en activo dalgunha empresa, seranlles concedidos permisos retribuídos por elas, co fin de facilitarlles o seu labor como negociadores durante o transcurso da dita negociación, sempre que a empresa estea afectada pola negociación en cuestión.

B) Dos comités de empresa.

Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidas polas leis, recoñécenselles aos comités de empresa as seguintes funcións:

a) Seren informados pola dirección da empresa:

1. Trimestralmente, sobre evolución xeral do sector económico ao cal pertence a empresa, sobre a evolución dos negocios e a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.

2. Anualmente, coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións de cantos documentos se dean a coñecer aos socios.

3. Con carácter previo á súa execución pola empresa, sobre a reestruturación do cadro de persoal, peches totais ou parciais, definitivos ou temporais e as reducións de xornada; sobre o traslado total ou parcial das instalacións empresariais e sobre os plans de formación profesional da empresa.

4. En función da materia de que se trata:

-Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles

consecuencias: estudo de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

-Sobre a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa, cando isto supoña calquera incidencia que afecta o volume de emprego.

-O empresario facilitaralle ao comité de empresa o modelo ou modelos de contrato de traballo que habitualmente utilice, estando lexitimado o comité para efectuar as reclamacións oportunas ante a empresa e, se é o caso, a autoridade laboral competente.

-Sobre sancións impostas por faltas moi graves e, en especial, en supostos de despedimento.

-No referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, o movemento de ingresos e os cesamentos e ascensos.

b) Exercer un labor de vixilancia sobre as seguintes materias:

1. Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como o respecto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante a empresa e os organismos ou tribunais competentes.

2. A calidade da docencia e da efectividade dela nos centros de formación e capacitación da empresa.

3. As condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo da empresa.

c) Participar, como regulamentariamente se determine, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

d) Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade da empresa.

e) Recoñéceselle ao comité de empresa a capacidade procesual, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito da súa competencia.

f) Os membros do comité de empresa e esta no seu conxunto observarán sxiilo profesional en todo o referente aos puntos 1, 2 e 3 da alínea a) deste artigo, mesmo despois de deixar de pertencer ao comité de empresa e, en especial, en todas aquelas materias sobre as que a dirección sinala expresamente o carácter reservado.

g) O comité velará, non só porque nos procesos de selección do persoal se cumpra a normativa vixente ou racionada, senón tamén polos principios de non-discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

C) Garantías:

1. Ningún membro do comité de empresa ou delegado de persoal poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte ao do seu cesamento, agás que este se produza por revogación ou dimisión, e sempre que o despedimento ou a sanción se baseen na actuación do traballador ou no exercicio legal da súa representación.

Se o despedimento ou calquera outra sanción por supostas faltas graves ou moi graves obedecesen a outras causas, deberase tramitar expediente contradictorio no cal serán oídos, á parte do interesado, o comité de empresa ou restantes delegados de persoal e o delegado do sindicato a que pertenza como tal na empresa.

Posuirán prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto dos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

2. Non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causa ou en razón do desempeño da súa representación.

3. Poderán exercer a liberdade de expresión no interior da empresa nas materias propias da súa representación, podendo publicar ou distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do proceso produtivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social comunicando todo iso

previamente á empresa e exercendo tales tarefas de acordo coa normativa legal vixente para o efecto.

4. Disporán do crédito de horas mensuais retribuídas que a lei determina. Así mesmo, non se computarán dentro do máximo legal de horas, o exceso que sobre este se produza con motivo da designación de delegados de persoal ou membros de comités como compoñentes de comisións negociadoras de convenios colectivos nos cales sexan afectados e polo que se refire á realización de sesións oficiais a través das cales transcorren tales negociacións cando a empresa en cuestión se vexa afectada polo ámbito de negociación referido.

5. Sen exceder do máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os membros de comités ou delegados de persoal, co fin de prever a asistencia destes a cursos de formación organizados polos sindicatos, institutos de formación ou outras entidades.

6. O total de horas retribuídas dos membros do comité ou delegados a que se refire o punto 4 poderá acumularse para ser desfrutadas por un ou varios dos seus compoñentes, sen exceder o máximo total ao mes, sempre que medie acordo ao respecto do comité, debidamente comunicado á dirección da empresa con oito días de antelación e non supoña alteración grave ao réxime laboral desta.

Capítulo VI

Artigo 24º.-Roupa de traballo.

As empresas están obrigadas a lles entregar aos traballadores dúas faenas completas ao ano, como mínimo, e un par de zapatos adicionais, para os choferes. Esta roupa facilitaráselles no mes de xaneiro de cada ano, agás para o persoal de novo ingreso, ao que se lle facilitarán na data de incorporación.

As empresas comprométense a pór á disposición dos traballadores que accedan a cámaras frigoríficas roupa de traballo axeitada.

Artigo 25º.-Formación profesional.

A Asociación de Empresarios Fabricantes de Pan realizará as xestións oportunas cos organismos que correspondan, para a realización de cursos de formación profesional no sector e orientados ás súas especialidades.

A comisión paritaria do convenio controlará o cumprimento deste artigo, participando nas xestións pertinentes, co fin de que o pactado se leve á práctica.

Artigo 26º.-Seguro de accidentes.

As empresas estarán obrigadas a concertar con primas íntegras ao seu cargo, no prazo de dous meses desde o asinamento deste convenio, unha póliza de seguros para a cobertura dos riscos de falecemento ou invalidez total ou absoluta dos traballadores en caso de accidente, durante as vinte e catro horas do día, que lle garanta ao traballador accidentado ou aos seus habentes causa a percepción de vinte e un mil trinta e cinco euros con corenta e dous céntimos de euro (21.035,42 A) nos citados supostos. Para os efectos deste artigo, a cualificación de accidente do grao de invalidez será a que no seu día dictaminen os organismos laborais.

Estas compensacións son compatibles coas pensións e indemnizacións que lle puidesen corresponder ao traballador pola Seguridade Social ou Montepío.

Este seguro vincularase á permanencia do asegurado na empresa. O cesamento nela dará orixe á baixa do produtor na póliza deste seguro sen que, polo tanto, este conserve ningún dereito a percibir o importe do capital no seu día garantido.

Entregaráselle copia da póliza, onde figure o nome do asegurado, a cada interesado.

Cada produtor debe nomear un beneficiario para consignar na póliza en caso de falecemento.

Con independencia do anterior, en caso de falecemento dun traballador estando en activo na empresa, os herdeiros recibirán o importe dunha mensualidade.

Artigo 27º.-Seguro de roubo.

A todo o persoal de despacho e repartición, que con ocasión do seu traballo na empresa manexe cantidades de diñeiro, subscribiráselle cunha compañía de seguros, por conta da empresa, un seguro de atraco

e roubo, por cantidade suficiente que cubra a subtracción. Os beneficiarios deste seguro terán en todo momento a obriga de cumprir cantos requisitos lles sexan exixidos pola compañía de seguros, conducentes ao resarcimento das cantidades substraídas.

Capítulo VII

Artigo 28º.-Lexislación supletoria.

No previsto e regulado neste convenio serán de aplicación as normas que sobre a materia veñan establecidas pola lexislación xeral e, como norma supletoria, o vixente acordo sectorial.

Artigo 29º.-Locais e taboleiro de anuncios.

Nas empresas ou centros de traballo, sempre que as características o permitan, porase á disposición dos delegados de persoal ou do comité de empresa un local adecuado en que poidan desenvolver as actividades sen comunicarse cos traballadores, así como un ou varios taboleiros de anuncios. As posibles discrepancias serán resoltas pola autoridade laboral, logo de informe da Inspección de Traballo.

Artigo 30º.-Comisión paritaria.

Establécese unha comisión paritaria para a vixilancia e interpretación deste convenio, composta por seis membros da parte económica e seis membros da parte social.

Esta comisión será o órgano competente para a interpretación e o control de todos os temas relacionados con este convenio, e especificamente está facultada para o seguimento de todo o relacionado co contido do convenio para evitar os prexuízos que se lles poidan causar a traballadores e empresarios polo incumprimento deste e, para tal efecto, reunirse periodicamente e con carácter obrigatorio dentro dos quince días seguintes ao momento de recibir comunicación dunha das partes.

Artigo 31º.-Contrato para a formación.

As empresas poderán celebrar contratos de aprendizaxe para todos aqueles postos de traballo que requiran especialización, excluíndose dese contrato aqueles postos ou categorías en que non sexa precisa a cualificación profesional.

Artigo 32º.-Contrato eventual por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

A duración máxima dos contratos eventuais regulados no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores será de 12 meses dentro dun período de 16 meses, contados a partir do momento en que se produzan as ditas causas.

No caso de que os ditos contratos se concerten por un período inferior ao máximo, poderán ser prorrogados mediante acordo das partes, por unha ou máis veces, sen que a duración total do contrato poida exceder do límite máximo establecido no parágrafo anterior.

Naqueles casos en que o contrato estivese concertado por un prazo inferior ao máximo establecido, e chegada a súa fin non existise denuncia previa de ningunha das partes, nin existise acordo expreso de prórroga, pero se seguise realizando a prestación laboral, entenderase prorrogado tacitamente ao prazo máximo de doce meses.

No suposto de non se producir a extinción á finalización da vixencia máxima deste, se o traballador continúa prestando servizos na empresa, o contrato converterase en indefinido.

Artigo 33º.-Cláusula de desvinculación salarial.

Os compromisos en materia salarial contidos no presente convenio serán de aplicación para todas as empresas afectadas polo ámbito funcional.

Para as empresas que pretendan acollerse á cláusula regulada neste artigo establécense os seguintes mecanismos:

1. Negociación coa representación legal dos traballadores.
2. Negociación en comisión paritaria do convenio.
3. Mecanismos do AGA.

A todos os mecanismos citados anteriormente achegaráselles a seguinte documentación:

-Acreditación por medio da contabilidade oficial dos resultados dos tres últimos exercicios, nos cales se demostre que durante estes se producen perdas reais.

-Plan de viabilidade para o período que se pretende a aplicación da dita cláusula de exención e a xustificación económica e a súa repercusión real no melloramento global dos resultados da empresa.

Na súa aplicación poderanse pactar reducións sobre as porcentaxes de incrementos negociados ou a súa total inaplicación polo período que se determine; neste último caso aplicaranse os aspectos económicos nos mesmos termos que figuran no convenio anteriormente vixente.

Os representantes legais dos traballadores, así como os seus asesores están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que tivesen acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, respecto de todo iso, sixilo profesional.

Durante o tempo en que dure a desvinculación salarial, as empresas comprométense a non reducir o cadro de persoal.

Igualmente, páctase que nos dous anos seguintes as empresas que se acollan a esta cláusula lles aboarán aos seus traballadores a porcentaxe deixada de percibir como consecuencia da desvinculación.

Artigo 34º.-Cláusula de adhesión ao AGA.

Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do Acordo interprofesional galego sobre procedementos

extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais CIG, CC.OO. e UGT, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

Páctase igual submisión respecto do AGA II, referido a conflitos individuais, unha vez que as organizacións aludidas procedan ao seu asinamento.

Disposición derogatoria

Queda derogado na súa totalidade o convenio colectivo provincial para os anos 2002-2003.

ANEXO I

Convenio de panadarías

Táboa de salarios ano 2004

Categorías profesionais	Ano 2003 salario base mensual €	Ano 2004 incremento (2,50%) mensual €	Ano 2004 salario base mensual €
Técnicos:			
Xefe de fabricación	673,20	16,83	690,03
Xefe taller mecánico	660,22	16,51	676,73
Administrativos:			
Xefe de oficina e contabilidade	673,20	16,83	690,03
Oficial administrativo	611,28	15,28	626,56
Auxiliar administrativo	570,45	14,26	584,71
Obreiros (en panadarías totalmente mecanizadas):	Diario A	Diario A	Diario A

Axudante de encargado	19,45	0,49	19,94
Amasador	19,43	0,49	19,92
Axudante de amasador	19,09	0,48	19,57
Oficial	19,09	0,48	19,57
Especialista	19,09	0,48	19,57
Fogoneiro	19,09	0,48	19,57
Gasista	19,09	0,48	19,57
Acendedor	19,09	0,48	19,57
Engraxador	19,09	0,48	19,57
Mecánico 1ª	19,30	0,48	19,78
Mecánico 2ª	19,09	0,48	19,57

Mecánico 3ª	18,99	0,47	19,46
Peón	18,66	0,47	19,13
Obreiros (nas restantes panadarías):			
Mestre encargado	20,05	0,50	20,55
Oficial de pa	20,05	0,50	20,55
Oficial de masa	19,33	0,48	19,81
Oficial de mesa	19,08	0,48	19,56
Axudante	18,66	0,47	19,13
Aprendiz 1º ano	14,27	0,36	14,63
Aprendiz 2º ano	15,36	0,38	15,74
Servizos complementarios:			

Mordomo	19,23	0,48	19,71
Chofer	20,05	0,50	20,55
Vendedor de pan en despachos	18,29	0,46	18,75
Transportista de pan a despachos	19,23	0,48	19,71
Repartidor a domicilio	18,29	0,46	18,75
Persoal de limpeza (xornada completa)	18,29	0,46	18,75
Persoal de limpeza (por horas)	2,67	0,07	2,74

	Ano 2003 €	Incremento ano 2004 €	Ano 2004 €
Complemento transporte	63,26	1,58	64,84
Complemento nocturnidade (das 22.00 ás 2.00)	48,26	1,21	49,47

Complemento nocturnidade (das 2.00 ás 6.00)	37,13	0,93	38,06
Complemento especie	0,39		0,39
Complemento mecanización (traballadores non incluídos en obradoiro ou taller)	6%		6,5%
Complementos puntos quentes	7%		7,5%
Domingos. Prezo +	9,33	6,00	15,33

ANEXO II

Táboa de salarios ano 2004

Categorías profesionais	Conceptos salariais		
	Mecanización	Semimecanización	A rendemento
Técnicos			
Xefe de fabricación	13.017,66	12.500,14	11.982,62
Xefe taller mecánico	12.778,26	12.270,71	11.763,17

Administrativos:		
Xefe de oficina e contabilidade	11.163,63	
Oficial administrativo	10.149,70	
Auxiliar administrativo	9.481,14	
Obreiros (en panadarías totalmente mecanizadas):		
Axudante de encargado	11.486,31	
Amasador	11.475,39	
Axudante de amasador	11.284,29	
Oficial	11.284,29	
Especialista	11.284,29	
Fogoneiro	11.284,29	

Gasista	11.284,29		
Acendedor	11.284,29		
Engraxador	11.284,29		
Mecánico 1ª	11.398,95		
Mecánico 2ª	11.284,29		
Mecánico 3ª	11.224,23		
Peón	11.044,05		
Obreiros (nas restantes panadarías):			
Mestre encargado	11.819,37	11.351,86	10.884,35
Oficial de pa	11.819,37	11.351,86	10.884,35
Oficial de masa	11.415,33	10.964,65	10.513,98

Oficial de mesa	11.278,83	10.833,84	10.388,85
Axudante		10.608,84	10.173,64
Aprendiz 1º ano		8.254,22	7.921,39
Aprendiz 2º ano		8.835,03	8.476,94
Servizos complementarios:			
Mordomo	9.693,32		
Chofer	10.100,37		
Vendedora de pan en despachos	9.228,13		
Vendedora de pan en punto quente	9.313,44		
Transportista de pan a despachos	9.693,32		
Repartidor a domicilio	9.228,13		
Persoal de limpeza (xornada completa)	9.228,13		

(*) Complemento de nocturnidade de 38,06 A/mes para o persoal que comece a súa xornada laboral.

a) Entre as 2.00 e as 6.00 horas.

b) Antes das 22.00 horas e ademais realice, como mínimo, o 50% de súa xornada dentro de horario nocturno.

ANEXO III

Táboa de salarios ano 2004

Categorías profesionais	Conceptos salariais		
	Mecanización	Semimecanización	A rendimento
Técnicos:			
Xefe de fabricación	13.154,58	12.637,06	12.119,54
Xefe taller mecánico	12.915,18	12.407,63	11.900,09
Obreiros (en panadarías totalmente mecanizadas):			
Axudante de encargado	11.623,23		
Amasador	11.612,31		
Axudante de amasador	11.421,21		

Oficial	11.421,21	
Especialista	11.421,21	
Fogoneiro	11.421,21	
Gasista	11.421,21	
Acendedor	11.421,21	
Engraxador	11.421,21	
Mecánico 1ª	11.535,87	
Mecánico 2ª	11.421,21	
Mecánico 3ª	11.361,15	
Peón	11.180,97	
Obreiros (nas restantes panadarías):		

Mestre encargado	11.956,29	11.488,78	11.021,27
Oficial de pa	11.956,29	11.488,78	11.021,27
Oficial de masa	11.552,25	11.101,57	10.650,90
Oficial de mesa	11.415,75	10.970,76	10.525,77
Axudante		10.745,76	10.310,56
Aprendiz 1º ano		8.391,14	8.058,31
Aprendiz 2º ano		8.971,95	8.613,86

(*) Complemento de nocturnidade de 49,47 A/mes para o persoal que comece a súa xornada laboral entre as 10.00 da noite e as 2.00 da madrugada.