

Convenio colectivo de traballo para a actividade de industrias do pan (panadarías) da provincia de Lugo (Anos 2004-2006)¹

Capítulo I

Extensión e ámbito do convenio

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio é de aplicación obrigatoria en toda a provincia de Lugo, de conformidade co preceptuado no título III, capítulo I, sección 1, artigo 82 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

Este convenio obriga a todas as empresas que se rexían pola Regulamentación nacional de traballo da industria panadeira (Orde do 12 de xullo de 1946, BOE do 19 de xullo) sendo de obrigado cumprimento.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Inclúe a totalidade do persoal ocupado polas empresas indicadas nos ámbitos territorial e funcional.

Artigo 4º.-Vixencia.

A vixencia deste convenio iníciase o 1 de xaneiro de 2004 e finaliza o 31 de decembro de 2006, con independencia da súa data de publicación no BOP ou no Diario Oficial de Galicia.

Artigo 5º.-Denuncia.

Este convenio enténdese automaticamente denunciado o día do seu asinamento. Ambas as partes quedan comprometidas, logo de convocatoria de calquera delas, a iniciar a negociación do ano 2007. En todo caso este convenio prorrogarase por períodos anuais sen necesidade de denuncia expresa.

Artigo 6º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Establecido o principio de unidade e indivisibilidade das condicións pactadas, no suposto de que non fose aprobado algún dos pactos esenciais do convenio, que os desvirtuase fundamentalmente, este quedará sen eficacia, debéndose reconsiderar o seu contido.

Artigo 7º.-Compensación.

As condicións pactadas son compensables na súa totalidade coas que anteriormente rexesen por imperativo legal ou por calquera outra causa.

Artigo 8º.-Absorción.

As condicións que se establecen neste convenio son compensables e absorbibles en cómputo anual, conforme a lexislación vixente.

Artigo 9º.-Situación máis beneficiosa.

As situacións persoais que con carácter global excedan do pacto, respectaranse, manténdose as que resulten máis beneficiosas ou favorables ao traballador.

A interpretación do disposto neste articulado é da competencia da comisión paritaria do convenio.

¹ Publicado no DOG núm. 145, do 29 de xullo de 2005.

Capítulo II

Lexislación supletoria e comisión paritaria

Artigo 10º.-Lexislación supletoria.

Na orde económica, para a aplicación do convenio, aplicarase o pactado segundo as táboas anexas e en xeral, en todo o non previsto neste convenio observarase o disposto na Ordenanza laboral da industria de panadaría citada mentres non sexa substituída por un acordo marco estatal ou autonómico.

Artigo 11º.-Publicidade do convenio.

En todas as empresas do ámbito do convenio, e en todos os seus centros de traballo, será debidamente exposto un exemplar deste convenio para ser consultado libremente polo persoal.

Artigo 12º.-Convenio de ámbito superior.

Se durante a vixencia deste convenio mediase negociación e acordo doutro ámbito superior a este, as partes adheriranse a el, sempre e cando non exista violación expresa da lexislación vixente e sexa en cómputo anual superior para os traballadores.

Artigo 13º.-Comisión paritaria do convenio.

Créase unha comisión paritaria do convenio de acordo co disposto no artigo 85 do Estatuto dos traballadores, como órgano de arbitraje, conciliación e vixilancia do seu cumprimento.

As funcións específicas desta comisión, que en ningún caso obstruirán o libre exercicio da xurisdición competente laboral, á que lle corresponderá a última decisión para a aplicación ou interpretación do contido do convenio, serán as seguintes:

1. Arbitraje nos problemas e conflitos que lle sexan sometidos polas partes ou nos supostos previstos concretamente neste texto.
2. Conciliación facultativa nos problemas e conflitos colectivos, con independencia das respectivas conciliacións interesadas.
3. Vixilancia do cumprimento do pactado.
4. Entender de cantas outras xestións tendan á maior eficacia do convenio.

Tendo en conta tales funcións, ambas as partes conveñen pór en coñecemento da comisión paritaria do convenio cantas dúbidas, discrepancias e conflitos se puidesen producir como consecuencia da interpretación

e aplicación do convenio, para que a comisión emita ditame ou actúe na forma regulamentariamente prevista, previa ou simultaneamente á exposición de tales casos ante a xurisdición.

A comisión paritaria do convenio, que se reunirá a petición de calquera das partes, comporase dun presidente, un secretario, elixidos polas partes, e oito vogais, catro pola Asociación Provincial de Panadarías e catro pola parte social. En todo caso a comisión paritaria do convenio poderá utilizar os servizos permanentes ou ocasionais de asesores en cantas materias sexan da súa competencia.

Capítulo III

Tempo de traballo

Artigo 14º.-Xornada.

A xornada de traballo será a regulada no Estatuto dos traballadores e lexislación de xeral aplicación.

Xa que logo, para o presente convenio fíxase a seguinte xornada de traballo:

Corenta (40) horas semanais de traballo efectivo, equivalentes a 1.826 horas, segundo dispón a Lei 4/1983, do 29 de xuño, alínea b) artigo 6, máis a xornada especial de dúas horas, as cales serán aplicadas nas xornadas denominadas dobres, dous sábados ou vésperas de festivos en que hai necesidade de realizar tal xornada coñecida por dobre. Cada ano natural os traballadores disporán de dous días aboables e non recuperables logo de comunicación á empresa.

Horarios:

-Persoal de obradoiro (excepto amasadores).

De luns a venres: de dúas horas e trinta minutos a nove horas.

Sábado: dunha hora e trinta minutos a nove horas.

-Persoal de obradoiro: amasadores.

De luns a venres: de unha hora e trinta minutos a oito horas.

Sábado: de cero trinta hora a oito horas.

-Persoal de repartición (transportadores).

De luns a venres: de sete horas a trece horas e trinta minutos.

Sábado: de sete horas a catorce horas e trinta minutos.

-Persoal de vendas despachos.

De luns a venres:

Mañá: de nove horas a catorce horas.

Tarde: de dezasete horas a dezanove horas.

Sábado: de nove horas a catorce horas.

Artigo 15º.-Días festivos.

As festas serán as aprobadas polo calendario oficial laboral e o día dezaseis de maio, festividade de San Honorato.

Artigo 16º.-Traballo en domingos e festivos.

Queda establecida neste convenio e salvo os supostos que se exceptúan no parágrafo seguinte, a prohibición de venda, fabricación e distribución de pan, pans especiais e bolos, quedando os establecementos obrigados a pechar os domingos e días sinalados.

Exceptúase do disposto no parágrafo anterior para os dous anos de vixencia deste convenio os supostos autorizados pola Xunta de Galicia para a apertura de establecementos comerciais, días estes en que se poderá vender, fabricar e distribuír pan, pans especiais e bolos.

Aqueles traballadores que presten os seus servizos nas datas sinaladas no parágrafo anterior verán compensado o traballo en tales datas mediante un día e medio de descanso por cada domingo ou festivo traballado que se desfrutará dentro dos catro meses seguintes segundo acordo entre empresario e traballador ou ben mediante a retribución consistente no salario ordinario incrementado cunha recarga por domingo ou festivo traballado.

O importe da recarga ao que se fai referencia no parágrafo anterior será de 21,02 euros para o ano 2004 e de 21,65 euros para o ano 2005.

En todo caso recoñéceselle o dereito do empresario a decidir cada domingo e día festivo traballado o número e categoría dos traballadores que precisa para unha correcta organización do traballo.

Artigo 17º.-Xornada especial.

Por circunstancias de carácter estritamente estruturais, derivadas da natureza da actividade de que se trata e co fin de atender suficientemente a subministración de pan á poboación nos días vésperas de domingos e festivos, nos cales non se procederá á fabricación e venda de pan, establécese unha xornada especial neses días vésperas de domingo e festivos, consistente na prolongación da xornada normal, en dúas horas máis; para este efecto fíxase nas táboas salariais

adxuntas a correspondente cantidade diaria que percibirán os traballadores en cada categoría profesional.

Artigo 18º.-Días festivos consecutivos.

Cando coincidan dous días festivos consecutivos, como é o caso da festividade de San Honorato, procederase á fabricación e venda no primeiro deles, respectando en todo caso a festividade do domingo, por cuxo motivo se inverterá o día de fabricación para o caso de que o primeiro festivo coincida en domingo, todo isto sen prexuízo do que dispoñan as autoridades competentes e dun modo especial a Lei de comercio interior da nosa comunidade autónoma.

Os traballos que se realicen neses días festivos serán aboados como segue: salario base e antigüidade multiplicado por dous, incrementarase o 35% do día festivo. É dicir, aplicarase a fórmula:

$$\frac{2(\text{salario base} + \text{antigüidade}) + 35x(\text{salario base} + \text{antigüidade})}{100}$$

Artigo 19º.-Vacacións.

O período de vacacións será de trinta días naturais (30) que serán desfrutadas, tendo en conta as necesidades do servizo, e logo de acordo coa empresa, preferentemente entre os meses de xuño a setembro. Na falta de acordo aplicarase o disposto no artigo 38 do Estatuto dos traballadores. O traballador en período de vacacións recibirá o mesmo salario que no seu traballo habitual, con dereito, ademais, ao quilogramo de pan que ten recoñecido.

Artigo 20º.-Licenzas.

Avisando coa máxima antelación posible, o persoal afectado por este convenio poderá faltar a traballo con

dereito a percibir o salario, por algún dos motivos e durante os períodos de tempo seguintes, isto sen prexuízo das licenzas retribuídas polos motivos e tempos previstos no Estatuto dos traballadores.

- a) Durante quince días naturais, en caso de matrimonio.
- b) Tres xornadas de traballo en caso de nacemento de fillos, ampliándose a cinco días cando o feito se produza fóra da localidade onde o centro de traballo estea situado.
- c) Tres xornadas de traballo en caso de falecemento de pais, fillos, cónxuxes ou irmáns, tanto en liña de consanguinidade como de afinidade, ampliándose a cinco días cando o feito se produza fóra da localidade onde o centro de traballo está situado.
- d) Dous días en caso de falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade distintos dos previstos na alínea anterior. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias o prazo será de catro días.
- e) Dous días en caso de accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias o prazo será de catro días.
- f) Durante dous días por traslado do domicilio habitual.
- g) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral.
- h) Polo tempo necesario para asistencia a consulta do médico de cabeceira da Seguridade Social e asistencia á consulta médica de especialista da Seguridade Social prescrita por facultativo de

medicina xeral, en ambos os casos coincidindo o horario de consulta co de traballo e debendo presentarlle o traballador ao empresario o volante xustificativo.

i) A traballadora por lactación dun fillo menor de nove meses ten dereito a unha hora de ausencia do traballo que pode dividir en dúas fraccións ou a unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade.

j) Por asuntos propios, nos termos previstos no artigo 14º deste convenio.

Artigo 21º.-Parellas de feito.

As referencias feitas neste convenio ao cónxuxe entenderanse feitas á parella de feito que conviva co traballador ou traballadora sempre que estea debidamente inscrita no Rexistro de Parellas de Feito do concello correspondente.

Artigo 22º.-Excedencias.

De conformidade co establecido no artigo 46 do Estatuto dos traballadores, o traballador terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria e en excedencia por coidado de familiares.

O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior a cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

Da mesma forma os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos, desde a data de nacemento ou da resolución administrativa ou xudicial, para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo.

Os sucesivos fillos darán dereito a novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin ao que se viñese disfrutando.

Tamén se poderá solicitar excedencia para atender o coidado dun familiar ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade ou discapacidade non se poida valer por si mesmo e sempre que non desempeñe actividade retribuída. Neste caso a duración da excedencia non poderá ser superior a un ano.

Finalmente poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

Artigo 23º.-Horas extraordinarias.

Establécese o criterio de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, chegando á súa supresión.

Poderanse realizar, non obstante, dentro dos límites e condicións do artigo 35 do Estatuto dos traballadores, as horas extraordinarias necesarias por períodos punta de produción, ausencias imprevistas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivado da natureza da actividade.

Non se computarán como horas extraordinarias, nin se terán en conta para efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, sen prexuízo do seu aboamento como se se tratase de horas extraordinarias, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios. As horas extraordinarias terán unha recarga do setenta e cinco por cento (75%) e calcularanse baixo a seguinte fórmula:

Salario base convenio \times 30 \times 1,75 valor hora extra

Capítulo IV

Régime retributivo

Artigo 24º.-Salario mínimo.

Os salarios mínimos e de cotización serán os que resulten da aplicación deste convenio, salvo que nalgún momento sexan inferiores ao salario mínimo interprofesional.

A remuneración do persoal afectado por este convenio estará formado exclusivamente por salario base-antigüidade-xornada especial-pan, todo isto tendo en conta a circunstancia que concorre nos traballadores de obradoiro, de realizar traballos nocturnos.

Artigo 25º.-Incremento salarial.

Tómase como punto de partida para os efectos de aplicar os incrementos salariais pactados para este convenio a táboa salarial revisada do ano 2003 que se xunta a este convenio como anexo I.

Os salarios establecidos para as distintas categorías para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2004 ao 31 de decembro de 2004 serán os recollidos na táboa salarial adxunta como anexo II, supoñendo un incremento salarial con respecto ás táboas do ano 2003 dun 3,5%.

Os salarios establecidos para as distintas categorías para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2005 ao 31 de decembro de 2005 serán os recollidos na táboa salarial adxunta como anexo III, supoñendo un incremento salarial con respecto ás táboas do ano 2004 do IPC previsto polo Goberno para o ano 2005 máis 1 punto, isto é, un 3%.

Establécese para o ano 2005 unha cláusula de revisión para o suposto de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2005 rexistre un incremento superior ao IPC previsto polo Goberno para o ano 2005. Neste caso farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2005, servindo de base para aplicar o incremento do ano seguinte.

Os salarios para as distintas categorías para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2006 ao 31 de decembro de 2006 serán o resultado de aplicar sobre as táboas do ano 2005 o incremento salarial consistente no IPC previsto polo Goberno para o ano 2006 máis 1 punto.

Establécese para o ano 2006 unha cláusula de revisión para o suposto de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2006 rexistre un incremento superior ao IPC previsto polo Goberno para o ano 2006. Neste caso farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2006, servindo de base para aplicar o incremento do ano seguinte.

Artigo 26º.-Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá:

-Gratificación extraordinaria 31 de xullo, trinta días (30) que se pagará coa nómina de xullo.

-Gratificación extraordinaria Nadal, trinta días (30), que se pagará antes do día 24 de decembro.

-Gratificación extraordinaria San Honorato, trinta días (30) que se pagará coa nómina de maio.

O aboamento das gratificacións fixadas anteriormente, estarán constituídas polos conceptos retributivos seguintes:

Soldo base.

Antigüidade.

Xornada especial.

Artigo 27º.-Antigüidade.

De conformidade co establecido no artigo 25 do Estatuto dos traballadores, establécense os seguintes incrementos por antigüidade:

Aos cinco anos: dez por cento (10%).

Aos quince anos: vinte e cinco por cento (25%).

Aos vinte anos: corenta por cento (40%).

Aos vinte e cinco anos: sesenta por cento (60%).

Os incrementos calcularanse sobre o salario base.

Artigo 28º.-Retribución en especie.

Os traballadores terán dereito a percibir un quilogramo de pan diario, incluídos os períodos de vacacións, baixa por enfermidade e accidente. Figurará en nómina segundo o prezo establecido nas táboas anexas.

Non obstante o sinalado, logo de que exista común acordo entre empresa e traballador, poderase acordar a substitución da retribución en especie referida no parágrafo anterior por retribución en diñeiro, consistente no prezo de pan establecido nas táboas anexas.

Capítulo V

Disposicións varias

Artigo 29º.-Incapacidade temporal.

Páctase que as empresas vinculadas por este convenio aboarán aos traballadores o 100% do salario real, servindo de módulo o do mes anterior á baixa, en casos de accidente laboral mentres dure a baixa polo dito accidente.

Así mesmo, as empresas aboaranlles aos traballadores o 100% do salario real nos casos de enfermidade profesional ou con hospitalización durante os primeiros corenta días.

Nos casos de baixa derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, as empresas aboaranlles aos traballadores o 100% do salario de convenio a partir dos 120 días do inicio da baixa.

En todo caso e por aplicación do disposto no artigo 133 quater do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, nos supostos de baixa por maternidade os traballadores terán dereito a un subsidio, a cargo da Seguridade Social, na seguinte contía: 100% da base reguladora a partir do mesmo día en que se inicia o descanso por maternidade.

Artigo 30º.-Póliza de accidente de traballo.

As empresas veranse obrigadas a concertar, con primas íntegras ao seu cargo, unha póliza de accidentes que cubra os riscos de falecemento ou invalidez permanente nos graos de total, absoluta e gran invalidez, como consecuencia de accidente de traballo.

A partir dos dous meses contados desde a publicación deste convenio no BOP de Lugo ou no Diario Oficial de Galicia, as coberturas da póliza á que se fai referencia neste artigo serán as seguintes:

Falecemento: 22.000 A.

Invalidez permanente: 25.000 A.

Artigo 31º.-Premios de xubilación.

Os traballadores que se xubilen con máis de 10 anos de antigüidade na empresa percibirán, caso de que tanto a empresa como o traballador estivesen interesados na extinción do contrato por xubilación anticipada deste, unha gratificación consistente no desfrute de vacacións retribuídas nas seguintes duracións:

Aos 64 anos: unha mensualidade e media.

Aos 63 anos: 2 mensualidades.

Aos 62 anos: 3 mensualidades.

Aos 61 anos: 3 mensualidades e media.

Aos 60 anos: 4 mensualidades.

O desfrute destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao cesamento efectivo e a empresa entregarlle ao traballador certificado acreditativo do desfrute, no cal constará o número de meses aos que o traballador teña dereito.

Artigo 32º.-Xubilación especial aos 64 anos.

Os traballadores que cumpran a idade de 64 anos e demais requisitos exixidos, poderán acollerse á modalidade de xubilación especial establecida no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, estando as empresas obrigadas a substituír tales traballadores simultaneamente no momento do seu cesamento por xubilación por outro traballador nas condicións previstas no citado real decreto.

Artigo 33º.-Modalidades de contratación.

a) O contrato de duración determinada regulado no artigo 15.1º b) do Real decreto lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores poderá ter unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezaioito meses.

b) Os traballadores contratados baixo a modalidade de contrato de traballo para a formación percibirán unha retribución, a partir da data de publicación do presente convenio no BOP de Lugo ou no Diario Oficial de Galicia, consistente no 85% e o 90% dos salarios de convenio correspondentes á categoría profesional para a que se forma o traballador durante, respectivamente, o primeiro e o segundo ano de vixencia do contrato.

c) Contrato indefinido de fomento de emprego. No ámbito de aplicación deste convenio poderá concertarse esta modalidade contratual con traballadores empregados na empresa mediante un contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, subscrito unha vez transcorrido un ano desde a entrada en vigor do Real decreto lei 8/1997.

Artigo 34º.-Roupa de traballo.

É obrigatorio facilitarlle ao traballador roupas de traballo que consistirán:

Tres uniformes brancos ao ano para traballos de obradoiro.

Tres mandilóns ao ano para o persoal de despacho e repartidores.

Artigo 35º.-Seguridade e hixiene.

Todas as empresas quedan obrigadas a respectar as normas que sobre seguridade e hixiene están recollidas na lexislación vixente e Regulamentación de panadaría, establecéndose unha revisión médica obrigatoria unha vez ao ano.

Artigo 36º.-Comisión de seguridade e hixiene no traballo.

As partes signatarias acordan constituír unha comisión paritaria provincial sectorial de seguridade e hixiene no traballo, integrada por un representante de cada unha das centrais sindicais asinantes do convenio e un núme

ro de representantes da Asociación de Empresarios de Panadarías de Lugo igual ao total das centrais sindicais.

Ambas as representacións comprométese a manter reunións periódicas, logo de convocatoria de calquera das partes con 15 días de antelación.

As funcións básicas da comisión de seguridade e hixiene terán como obxectivos prioritarios:

1. Promover a observancia das disposicións legais vixentes para a prevención dos riscos profesionais no ámbito do sector.

2. Prestar asesoramento aos empresarios e traballadores para evitar e/ou reducir os riscos que atenten a integridade física e saúde dos traballadores.
3. Dar a coñecer as normas e procedementos e que en materia de seguridade e hixiene diten os organismos especializados nesta materia.
4. Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos coñecementos médicos que se lles realicen aos traballadores deste sector.
5. Cantas outras funcións a comisión se atribúa, orientadas ao desenvolvemento e mellora da seguridade e hixiene no traballo no sector, na provincia de Lugo.

Artigo 37º.-Formación profesional.

As partes signatarias acordan constituír unha comisión paritaria provincial sectorial de formación profesional, integrada por un representante de cada unha das centrais sindicais asinantes do convenio e un número de representantes da Asociación Provincial de Empresarios de Panadarías de Lugo igual ao total das centrais sindicais.

Serán funcións desta comisión:

-Requirir das administracións autonómicas competentes o recoñecemento desta comisión como interlocutor social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiamento oficial que afecten o sector de panadarías, co fin de colaborar tanto nos que estean en marcha, como nos que se poidan programar en diante.

-Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para chegar a definir a organización e programación desta, tanto ocupacional, como regrada (observatorio ocupacional).

-Elaborar plans formativos necesarios para conseguir a homologación das cualificacións profesionais de traballadores técnicos, administrativos e manuais, cos seus equivalentes na Comunidade Económica Europea, con vistas á entrada en vigor do Mercado Único.

-Cantas outras funcións a comisión se atribúa, orientadas ao desenvolvemento e mellora da formación profesional no sector na provincia de Lugo.

Artigo 38º.-AGA.

As partes asinantes deste convenio consideran o Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxu

diciais de solución de conflitos de traballo (AGA) como a canle idónea para a solución dos conflitos colectivos laborais.

Artigo 39º.-Atrasos.

Os atrasos, por diferenza de salarios, producidos como consecuencia da publicación deste convenio faranse efectivos dentro dos dous primeiros meses seguintes a partir da publicación do convenio no BOP ou no Diario Oficial de Galicia.

ANEXO I

Táboa salarial revisada 2003

(vixencia: 1-1-2003 ao 31-12-2003)

Categoría profesional	Salario base día	Xornada especial	Pan	Total	Total anual
Mestre encargado	17,23	2,61	1,41	21,25	9.541,85
Oficial de pa	17,23	2,61	1,41	21,25	9.541,85
Oficial de masa	17,23	2,61	1,41	21,25	9.541,85
Oficial de mesa	17,23	2,61	1,41	21,25	9.541,85
Oficial administrativo	17,23	2,61	1,41	21,25	9.541,85
Axudante	17,16	2,35	1,41	20,92	9.391,70
Auxiliar administrativo	17,16	2,35	1,41	20,92	9.391,70
Peón	17,16	2,35	1,41	20,92	9.391,70
Transporte pan despacho	17,16	2,51	1,41	21,08	9.464,50

Repartidor	17,16	2,51	1,41	21,08	9.464,50
Vendedor despacho	17,16	1,80	1,41	20,37	9.141,45
Limpador/a	17,16	1,80	1,41	20,37	9.141,45

Antigüidade: a que corresponda en cada caso para as categorías.

ANEXO II

Táboa salarial 2004

(vixencia: 1-1-2004 ao 31-12-2004)

Categoría profesional	Salario base día	Xornada especial	Pan	Total	Total anual
Mestre encargado	17,83	2,70	1,46	21,99	9.874,05
Oficial de pa	17,83	2,70	1,46	21,99	9.874,05
Oficial de masa	17,83	2,70	1,46	21,99	9.874,05
Oficial de mesa	17,83	2,70	1,46	21,99	9.874,05

Oficial administrativo	17,83	2,70	1,46	21,99	9.874,05
Axudante	17,76	2,43	1,46	21,65	9.719,35
Auxiliar administrativo	17,76	2,43	1,46	21,65	9.719,35
Peón	17,76	2,43	1,46	21,65	9.719,35
Transporte pan despacho	17,76	2,60	1,46	21,82	9.796,70
Repartidor	17,76	2,60	1,46	21,82	9.796,70
Vendedor despacho	17,76	1,86	1,46	21,08	9.460,00
Limpador/a	17,76	1,86	1,46	21,08	9.460,00

Antigüidade: a que corresponda en cada caso para as categorías.

ANEXO III
Táboa salarial 2005
(vixencia: 1-1-2005 ao 31-12-2005)

Categoría profesional	Salario base día	Xornada especial		Pan	Total	Total anual
Mestre encargado	18,36	2,78		1,50	22,64	10.166,20
Oficial de pa	18,36	2,78		1,50	22,64	10.166,20
Oficial de masa	18,36	2,78		1,50	22,64	10.166,20
Oficial de mesa	18,36	2,78	1,50	22,64		10.166,20
Oficial administrativo	18,36	2,78	1,50	22,64		10.166,20
Axudante	18,29	2,50	1,50	22,29		10.006,95
Auxiliar administrativo	18,29	2,50	1,50	22,29		10.006,95
Peón	18,29	2,50	1,50	22,29		10.006,95
Transporte pan despacho	18,29	2,68	1,50	22,47		10.088,85

Repartidor	18,29	2,68	1,50	22,47	10.088,85
Vendedor despacho	18,29	1,92	1,50	21,71	9.743,05
Limpador/a	18,29	1,92	1,50	21,71	9.743,05

Antigüidade: a que corresponda en cada caso para as categorías.