

nal por parte del Ministerio de Educación, el primer ejercicio, consistente en contestar un cuestionario de 50 preguntas, tipo test, con tres respuestas alternativas en un período máximo de 90 minutos, previsto para el próximo día 19 de enero de 2004, a las 12,30 horas, en la Biblioteca Municipal sita en la Plaza de España, queda desconvocado hasta nuevo anuncio.

Melilla, 9 de diciembre de 2003.

El Presidente del Tribunal.

Antonio Miranda Montilla.

TRIBUNAL DE EXAMEN

ANUNCIO

81.- TRIBUNAL PARA PROVISION, EN PROPIEDAD, DE TRES PLAZAS DE EDUCADOR SOCIAL, GRUPO B, POR EL SISTEMÁ DE OPOSICIÓN LIBRE.

Se pone en conocimiento de los aspirantes para la provisión, en propiedad, de tres plazas de Educador Social, Grupo B, por el sistema de Oposición Libre, que el primer ejercicio, consistente en contestar un cuestionario de 50 preguntas tipo test, con tres respuestas alternativas, en un período máximo de 90 minutos, elaborado por el Tribunal inmediatamente antes de su realización, previsto para el próximo día 21 del actual, a las 12,00 horas, en el Aula nº 22 de la U.N.E.D. QUEDA DESCONVOCADO POR RAZONES TÉCNICAS hasta nuevo anuncio.

Melilla, 14 de enero de 2004.

La Secretaria del Tribunal.

Gema Viñas del Castillo.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA AREA FUNCIONAL DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

82.- Vista el Acta del Acuerdo de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo, suscrito por la CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE MELILLA (CEME), del Sector de PANADERIA y las Centrales Sindicales UGT y CCOO.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Que dicha Acta suscrita por la Comisión Negociadora fue presentada en el Area de Trabajo y Asuntos Sociales de esta Delegación del Gobierno el día 9 de Enero de 2004.

Segundo.- Que en el texto articulado del Convenio no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Que este Área Funcional de trabajo y Asuntos Sociales es competente para resolver la presente solicitud, en virtud de: a) Las competencias que le han sido atribuidas por Resolución del Excmo. Señor Delegado del Gobierno, publicadas en el Boletín Oficial de Melilla el día 25 de abril de 2000; b) Artículo 2 del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos.

Segundo.- Que el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, otorga facultades a la Autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los Convenios Colectivos pactados en el ámbito de su competencia.

ESTA AREA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ACUERDA

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Area Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales, así como el subsiguiente depósito del Texto original.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla -BOME -.

3º.- Ordenar se notifique este Acuerdo a la Comisión Negociadora del Convenio.

En Melilla, a 12 de enero de 2004.

El Director del Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales. Manuel Requena Cabo.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERIA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

CAPITULO I

Artículo 1.- Ámbito Territorial, Funcional y Personal:

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, tendrán carácter Provincial y será de aplicación a todas las empresas dedicadas a la fabricación y venta de pan, así como panes especiales y productos confiteros, siempre que esta última lo compagine con la fabricación de pan.

Será de aplicación a todas las empresas ubicadas en la Ciudad Autónoma de Melilla, así como para aquellas empresas o establecimientos que, ubicadas en la ciudad de Melilla, tengan su sede central fuera de ella.

Se regirán por estas normas, todos los trabajadores/as que presten sus servicios en dichas empresas o que pudieran prestarlo durante la vigencia del Convenio y sus posibles prorrogas, sin exclusión de ninguna categoría laboral.

Como carácter subsidiario normativo del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de 30 de julio de 1998 (BOE 8/10/98), en materia de derogación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de Panadería (Orden de 12 de julio de 1946).

Artículo 2.- Ámbito Temporal

La duración del presente Convenio será de dos años, iniciándose su vigencia a todos los efectos el uno de enero de dos mil cuatro (01/01/2004) y finalizando el treinta y uno de diciembre de dos mil cinco (31/12/2005)

Con independencia de lo anterior, y en tanto no entre en vigor un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al presente, una vez finalizada su vigencia, mantendrá plena validez las estipulaciones aquí prescritas, tanto de carácter obligacional como las de carácter normativo.

De no denunciarse el Convenio Colectivo por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 30 días respecto a la fecha de su vencimiento o de no llegarse a acuerdo en la nueva negociación, quedará prorrogado automáticamente, efectuándose una subida salarial en todos los conceptos salariales y extrasalariales, consistente en la aplicación IPC resultante a 31

de diciembre del año finalizado. En caso de que el IPC reseñado tenga décimas se completará a la unidad exacta superior.

CAPITULO II

Artículo 3.- Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, prestadas de lunes a sábados. El trabajo diario se iniciará a las 04:00 de la mañana excepto el personal encargado de la masa que lo hará media hora antes, quedando expresamente prohibido el inicio de la jornada antes del horario fijado en este artículo.

El personal de reparto y los trabajadores menores de 18 años no comenzará su jornada laboral antes de las seis de la mañana.

Artículo 4.- Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días de duración.

El periodo normal de vacaciones será el comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Las empresas de mutuo acuerdo con sus trabajadores y en su caso con el Delegado de Personal, fijarán el calendario del disfrute de las vacaciones dentro de los dos primeros meses del año.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiese completado el año efectivo en la plantilla, tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, recibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondiera.

En el caso de que por necesidad del servicio sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones fuera del periodo normal de verano, la duración será de 35 días naturales.

Asimismo, si por razones del trabajo la empresa obligara al trabajador, dentro del periodo normal al cambio de las vacaciones o sea necesario dividir las vacaciones en dos periodos, se tendrá derecho a 35 día naturales.

El personal que desee disfrutar sus vacaciones partidas en tres periodos, podrá hacerlo de mutuo acuerdo con la empresa.

Las vacaciones no podrán comenzar en días festivos o domingos, empezando su cómputo en día laborable.

El derecho al disfrute de vacaciones no se verá afectado por el hecho de que el trabajador/a haya estado en situación de Incapacidad Temporal, exceptuando si este se produce en el disfrute de su periodo vacacional.

Artículo 5.- Movilidad Funcional

La Empresa por necesidades perentorias e imprevisibles podrá destinar a un trabajador a realizar tareas de apoyo equivalentes a su categoría profesional, respetándoseles siempre el salario y demás conceptos retributivos de su categoría profesional.

Estas tareas de apoyo no podrán superar las 2 horas diarias.

Quedan excluidos de esta medida, aquellos trabajadores que por su destino temporal puedan verse perjudicado por razones de salud.

Asimismo, por razones técnicas u organizativas, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por un plazo no superior a tres meses, durante un año, o seis meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido tres meses ininterrumpidos o seis alternos en los últimos doce meses, al trabajador se le respetará su salario y demás conceptos retribuidos de la categoría superior que ha venido desempeñando, ocupando la vacante de la categoría que hubiese venido desempeñando o en caso contrario reintegrándose a su puesto primitivo, pero siempre con los salarios y conceptos retributivos de la categoría superior que haya venido desempeñando.

La Empresa por necesidades perentorias e imprevisibles podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, respetándoseles siempre el salario y demás conceptos retributivos de la categoría superior de la que proviene, siempre que este destino no perjudique su formación profesional y por un plazo no superior a 30 días.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos de inferior categoría durante más de un mes al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría profesional no hayan rotado en la realización de dichas

tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

Si el destino de inferior categoría es consecuencia de alguna incapacidad física o psíquica se asignará al trabajador la retribución correspondiente de la categoría de la que procede.

Con independencia de todo lo anteriormente expuesto la Empresa solo podrá ejercitar la movilidad funcional entre trabajadores de la misma categoría profesional o equivalente.

CAPITULO III

Artículo 6.- Salario

El salario establecido en el presente Convenio Colectivo, para cada categoría profesional, se establece como salario mínimo a percibir, respetándose las condiciones más beneficiosas que a nivel personal y de empresa pudieran existir.

Se entenderá como salario todos los conceptos retributivos salariales y extrasalariales generados por el trabajo.

Artículo 7.- Salario Base

Será el establecido en el Anexo I del Convenio, para cada categoría profesional.

Artículo 8.- Plus de Residencia

Será el establecido en el -Anexo I del Convenio, para cada categoría profesional.

Artículo 9.- Plus de Quebranto de moneda

Los conductores repartidores que se le encomienden la orden de cobro, percibirán un plus consistente en 3,91 euros/día.

Artículo 10.- Pagas Extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base más los complementos, en su caso, que por antigüedad correspondan.

Las fechas para su abono serán las siguientes:

- 16 de mayo (Extra Convenio)
- 1 de Agosto (Extra Verano)
- 15 de Diciembre (Extra Navidad)

Artículo 11.- Plus de Transporte

Se establece para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo un Plus de Transporte, de 2,75 €, diarias pagadero por día de trabajo, entendiéndose, además como tales los domingos, festivos y período vacacional.

Artículo 12.- Complemento de Antigüedad

Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicios prestados, dentro de la misma empresa para todo el personal por el presente Convenio, en la siguiente proporción:

- A los 2 años de servicios: el 5% del salario base.
- A los 4 años de servicios: el 10% del salario base.
- A los 9 años de servicios: el 20% del salario base.
- A los 14 años de servicios: el 30% del salario base.
- A los 19 años de servicios: el 40% del salario base.
- A los 24 años de servicios: el 50% del salario base.
- A los 29 años de servicios o más de servicios: el 55% del salario base.

Artículo 13.- Retribución en Especies

Se acuerda sustituir la retribución en especies por una cantidad de 1,56 € diarias, esta cantidad se incrementará con el 25% del P. Residencia.

Dicha cantidad se abonará igualmente en el mes de vacaciones.

Artículo 14.- Incentivo de fabricación de Piezas pequeñas

Serán las establecidas en el Anexo I del Convenio.

Artículo 15.- Rendimiento y Exceso de Producción (Demasía)

En jornada normal de trabajo el rendimiento fijo por productor será de 91 Kg. de harina cuando la elaboración sea manual y de 120 Kg. de harina cuando el embolado no sea manual. El rendimiento fijo para el trabajador en formación será de 45 Kg. de harina cuando la elaboración sea manual y 60 Kg. de harina cuando no sea manual.

Se establece en concepto de demasía, por exceso de la producción antes descrita, en jornada normal y para cada trabajador, la cantidad de 0,24 céntimos de euro por kilogramo de harina elaborada.

Artículo 16.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo. Las horas extraordinarias se habrán de abonar, en su caso con un recargo mínimo del 75 % sobre el valor de que corresponda a una hora ordinaria.

Quedan prohibidas las horas extraordinarias en periodo nocturno a todos los trabajadores menores de 18 años.

Artículo 17.- Subida salarial para el año 2005

Se acuerda incrementar para el año 2005, el 3% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales que figuran en el Anexo I, así como en los conceptos retributivos reseñados en el texto del Convenio.

Cláusula de Revisión salarial para el año 2005: En el caso de que el IPC previsto por el Gobierno para el año 2005, registrara al finalizar el año un aumento superior al previsto, se incrementará la diferencia resultante a la tabla establecida para el año 2005 y se abonará en concepto de atrasos dicha diferencia.

La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá durante la segunda quincena del mes de enero y establecerá las nuevas tablas resultantes.

CAPITULO IV

Artículo 18.- Vestuario

La empresa facilitará anualmente a cada trabajador tres uniformidades completas, incluyendo el calzado y la prenda del gorro.

Su entrega será en las siguientes fechas:

- Dos en el mes de Abril
- Una en el mes Noviembre.

Para el personal de reparto se incluirá de manera anual, un chaquetón impermeable, que será entregado en el mes de Octubre.

Quedan incluidos en este artículo todo el personal, incluido el de venta y reparto.

Artículo 19.- Integración Laboral del Minusválido

Las empresas afectadas por el presente Convenio, que empleen un número de trabajadores que exceda de treinta, están obligadas a emplear a trabajadores minusválidos en la cantidad de un 3,3% (1 trabajador), como mínimo, sobre el total de la plantilla, como mejora a lo establecido en el artículo 38,1 de la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos.

Artículo 20.- Categorías Profesionales

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 1º del Acuerdo Marco en materia de derogación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de Panadería.

El conductor repartidor, tendrá el salario que aparece en la tabla anexa, siendo en todo caso equiparable y no inferior a las establecidas para el Dependiente Vendedor.

Artículo 21.- Salud Laboral y Vigilancia de la Salud

La empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

En esta materia se hace remisión a la legislación vigente y más concretamente a lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. El deber de prevención establecido anteriormente, tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2 d y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en éste artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior y en el marco de sus responsabilidades, la empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

Vigilancia de la Salud: la empresa asume el compromiso de garantizar a los trabajadores de la misma la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores de la empresa se llevarán a cabo por personal sanitario de competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

La vigilancia de la salud consistirá en:

1.- Un reconocimiento médico anual por parte de la empresa, para todos/as los trabajadores/as.

2.- El resultado del reconocimiento médico será facilitado al trabajador.

3.- El resultado del reconocimiento médico será confidencial.

4.- El reconocimiento médico deberá incluir como mínimo y tendrá carácter obligatorio las siguientes pruebas:

- Espirometría de tórax.
- Radiografía de tórax.
- Revisión músculo esquelética.

Artículo 22.- Igualdad de Trato y Oportunidades

Se establece el principio de igualdad de trato en el contenido del convenio de forma que de la redacción, contenido interpretación y aplicación del mismo no puede derivarse discriminación alguna por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición.

Con respecto a la no discriminación por razón de sexo se introduce las siguientes cláusulas:

Los firmantes del convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades. En este sentido las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación, promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización de trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Artículo 23.- Seguro de Vida e Invalidez Profesional

Las empresas contratarán para todos sus trabajadores, un seguro que garantice a cada trabajador o a sus herederos legales la percepción de 30.000 € en los siguientes supuestos ocurridos por accidente:

- Muerte
- Gran invalidez
- Invalidez permanente y absoluta para cualquier trabajo
- Invalidez permanente y absoluta para su trabajo habitual

Si se diesen los supuestos a que va dirigido el Seguro, y este no hubiese sido contratado por la empresa, en su plazo y cuantías, será la propia empresa quien se haga responsable de hacer frente a las indemnizaciones anteriormente dichas.

El empresario entregará a los trabajadores copia de la póliza de seguro.

Artículo 24.- Licencias y Permisos retribuidos

El personal de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a licencias y permisos retribuidos siguientes:

- a) Por matrimonio 15 días
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad: 5 días, cuando suceda en Melilla y 7 días cuando suceda fuera de la ciudad.
- c) Por nacimiento o adopción de un hijo: 6 días
- d) Por examen: el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar, cuando así lo requiera el empresario, su asistencia a las pruebas de que se trate.
- e) Por asuntos propios previo aviso:
 - Para el año 2004, 2 días.
 - Para el año 2005, 3 días.Consolidándose en el año 2005 los tres días de libre disposición.
- f) Por citación judicial, el personal que trabajando de noche deba asistir a juicio, disfrutará de un permiso de 4 horas la noche anterior al mismo.
- g) Las demás establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o normativa legal, relacionada con funciones sindicales, exámenes prenatales, lactancia, etc.

Artículo 25.- Baja por Accidente y Enfermedad

En los casos de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá un complemento por parte de la empresa, de hasta el 100% de su remuneración total, teniendo en cuenta la media de los tres meses realmente trabajado. Este complemento se percibirá a partir del primer día que el trabajador causa baja.

Asimismo, en los demás supuestos de enfermedad común, la empresa abonará al trabajador un complemento en iguales términos que el párrafo anterior. Este complemento se percibirá a partir del primer día en el que el trabajador causa baja y con una duración máxima de 180 días.

Artículo 26.- Trabajo en Domingo y Festivos

Desde la aparición del Real Decreto Ley 6/2000, se hace necesario regular a través de la Negociación Colectiva las distintas posiciones de los agentes sociales.

Es nuestro deseo, a través del diálogo y el entendimiento, establecer las pautas para la regulación del trabajo en los domingos y festivos permitidos.

Entendiendo que el descanso dominical y de los días festivos son una conquista social, que debe ser respetada y vigilada, intentamos las partes firmantes establecer de común acuerdo su regulación, teniendo en cuenta el Real Decreto Ley 6/2000 que sin duda nos hace enfrentarnos a un nuevo marco de relaciones.

Regulación:

Se podrá fabricar, distribuir y vender pan los domingos y festivos, en las siguientes condiciones:

- 1.- El trabajo en domingo y festivos se realizará exclusivamente de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, sin que pueda haber ningún tipo de presión.
- 2.- Se prohíbe terminantemente condicionar al trabajo en domingo o festivo, en todas y cada una de las contrataciones que se efectúen; si bien se permitirá la contratación expresa para el domingo y festivo por trabajadores en desempleo.
- 3.- El trabajo en domingo y festivo por los trabajadores voluntarios, tendrá un recargo mínimo del 75% sobre el salario diario que le corresponda a su categoría profesional.

4.- Se garantizará el descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas, disfrutándose dentro de la semana siguiente, el periodo de disfrute será establecido de común acuerdo entre empresa y trabajador, en caso de desacuerdo el trabajador elegirá la fecha del periodo de descanso.

5.- Se entenderá como festivo, los 14 días establecidos en el calendario laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla y la fiesta musulmana denominada Aid-El Kabir.

6.- Si como consecuencia de alguna presión ocasionada a un trabajador/a, para que realice trabajo no voluntario en domingo y festivo, se produjera un despido y quedara probado los motivos, se considerará despido nulo y será potestad del trabajador elegir entre la incorporación al puesto de trabajo o recibir la indemnización, consistente en 45 días de trabajo por año de servicio, sin límite de mensualidades.

7.- En cualquier caso, los días 25 de diciembre, 1 de enero, 1 de Mayo y la fiesta musulmana denominada Aid-El Kabir, se cerrará obligatoriamente, sin que haya lugar a actividad laboral alguna.

En caso de que la fiesta musulmana Aid-El Kabir, coincidiera en el descanso habitual del trabajador, por ser festivo, pasará al día siguiente hábil.

8.- Con el fin de que lo anteriormente citado se lleve a efecto con absoluta normalidad, ambas partes ante cualquier incumplimiento de lo aquí establecido, se obligaran a reunirse en Comisión paritaria para solucionar cualquier cuestión con relación al tema de trabajo en domingos y festivos.

Artículo 27.- Comisión Paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros de la representación Empresarial y cuatro de las Centrales Sindicales UGT. y CC.OO, dos por cada Organización.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y, aquellos que interpreten algún artículo de este Convenio, tendrán plena eficacia.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de cinco días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

Artículo 28.- Funciones y Procedimientos de la Comisión Paritaria

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

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

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

3.- Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienden le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

En el escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

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

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

CAPITULO V

Artículo 29.- Disposiciones Sindicales

Los miembros de los Comité de empresa o Delegados de Personal dispondrán de una reserva de 16 horas laborales al mes para ausentarse del trabajo en los siguientes casos:

- a) Asistencia a Congresos, Asambleas y, en general, a cualquier clase de reunión a la que reglamentariamente fuesen convocados por las Centrales Sindicales o por los Órganos de Administración en atención a su cargo sindical.
- b) Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo promovidos por las Centrales sindicales, a los que fuesen convocados para su capacitación.

Actos de gestión que deben realizar por encargo de los órganos de gobierno sindicales, o por obligaciones de sus actividades específicas.

Con cargo a la reserva de las horas antes dichas, los Comité de Empresa o Delegados de personal en la empresa, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen sobre asuntos de interés sindical o laboral.

Dicha comunicación se efectuará de modo que no perturbe la normalidad del proceso productivo.

Durante el periodo de negociación de los Convenios de Panadería, los representantes de los trabajadores, con el fin de facilitar la mayor

información en Asambleas y reuniones, dispondrán de las horas necesarias, aunque excedan del número fijado en el primer párrafo de este artículo. El tiempo de ausencia en las circunstancias antes señaladas, tendrá la consideración de cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y se abonará con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado efectivamente sus servicios.

En todo caso, y a petición del empresario, deberá justificar el motivo de la falta de presencia y el tiempo empleado. Igualmente, deberá anunciarlo con la máxima antelación que le sea posible.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresa o Delegados de Personal las siguientes funciones:

- a) Ser informados por la empresa sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en particular sobre despidos.
- b) Ejercer su labor de vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.
- c) Colaborar con la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- d) Ser informados mensualmente por escrito de las horas extraordinarias del personal. Se podrá pactar en cada empresa la acumulación de horas entre los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Si, por disposición legal, se estableciera a favor de los comités de empresa o Delegados de Personal facultades más amplias de las reconocidas en el presente Convenio. Dichas facultades se harán efectivas a las aquí convenidas.

Artículo 30.- Derecho de Asamblea.

Siempre que sea solicitado por los miembros del Comité de Empresa o por los Delegados de Personal o de la mayoría simple de la plantilla, avisando con la debida antelación salvo en caso de justificada urgencia, las empresas facilitarán el derecho de asamblea en los locales de la misma.

Artículo 31.- Sindicatos.

En aquellas empresas con un mínimo de diez trabajadores en la que esté acreditada una afiliación mínima del 10%, a un determinado sindicato, se reconocerá al mismo como elemento básico y constitucional para afrontar a través de él las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Las empresas reconocerán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirán que todos sus trabajadores pueden afiliarse a un sindicato, reunirse, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

No podrán sujetar el empleo de un trabajador a que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

Las empresas reconocen la existencia de los representantes de los trabajadores de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los representantes de los trabajadores podrán:

- a) Reunirse en los centros de trabajo dentro de la última hora de la jornada normal de trabajo, con un tope máximo de seis horas anuales.
- b) Hacer propaganda sindical a través de los tablones asignados, e informar sindicalmente a los trabajadores.

Artículo 32.- Publicidad

Las empresas afectadas por el presente Convenio, deberán tenerlo expuesto en su centro de trabajo, en lugar visible y de fácil acceso. Igualmente, permitirán que junto a él puedan exponerse los representantes de los trabajadores hojas que desarrollen, aclaren o expliquen todos y cada uno de los artículos del Convenio.

También se dará publicidad a las nuevas contrataciones, conforme se vayan produciendo. Se dará publicidad a cualquier información de carácter laboral o sindical con conocimiento del empresario, por los representantes de los trabajadores.

Cláusula Adicional

Las partes firmantes del Convenio Colectivo del Sector de Panadería **ACUERDAN:**

Que si de produjera un Acuerdo en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Melilla, entre las Asociaciones Empresariales de ámbito de Comunidad Autónoma y las centrales sindicales mayoritarias del mismo ámbito, sobre bonificación de las cuotas patronales y afectara al sector de la Industria de Panadería, este Convenio asumirá íntegramente su contenido.

Cláusula Adicional Final

Somos conscientes de la discriminación de género que supone la utilización del masculino como término genérico. Es nuestra voluntad que se interprete esta utilización del masculino, en el texto del Convenio, de forma no sexista.

ANEXO I**TABLA SALARIAL 2004****Salario/día establecido como mínimo de Convenio****Oficial de Masa y Pala:**

| Salario base | Incentivo pieza | Retribuciones especies | Plus de Residencia | Transporte | Total |
|--------------|-----------------|------------------------|--------------------|------------|---------|
| 18,54 € | 1,09 € | 1,56 € | 5,35 € | 2,75 € | 29,29 € |

Oficial de Mesa y Ayudantes:

| Salario base | Incentivo pieza | Retribuciones especies | Plus de Residencia | Transporte | Total |
|--------------|-----------------|------------------------|--------------------|------------|---------|
| 18,29 € | 1,09 € | 1,56 € | 4,6 € | 2,75 € | 28,29 € |

Conductor Repartidor:

| Salario base | Plus Quebranto | Plus de Residencia | Transporte | Total |
|--------------|----------------|--------------------|------------|---------|
| 17,78 € | 3,91 € | 4,4 € | 2,75 € | 28,94 € |

Dependiente Vendedor:

| Salario base | Plus Convenio | Plus de Residencia | Transporte | Total |
|--------------|---------------|--------------------|------------|---------|
| 17,78 € | 3,91 € | 4,4 € | 2,75 € | 28,94 € |

Auxiliar Vendedor:

| Salario base | Plus de Residencia | Transporte | Total |
|--------------|--------------------|------------|-------|
| 17 € | 4,25 € | 2,75 € | 24 € |

Trabajador en Formación:

| Salario base | Incentivo pieza | Retribuciones especies | Plus de Residencia | Transporte | Total |
|--------------|-----------------|------------------------|--------------------|------------|---------|
| 15,34 € | | 1,56 € | 4,23 € | 2,75 € | 23,88 € |