

D. Miguel Rodríguez M. (UGT) D. Francisco Fdez. Pinedo (USO)  
 Dña. Reyes Pérez de C. (UGT)  
 Dña. Matilde Soto Rico (USO)

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- La interpretación auténtica del Convenio.
  - Redacción de las Tablas Salariales en caso de prórroga y de la revisión del Convenio, si procediese, en los términos acordados.
  - Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
  - Conciliación facultativa de los problemas colectivos en la forma y con los límites que determine la Ley.
  - Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
  - Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

## CAPITULO II.— JORNADA LABORAL Y VACACIONES

### Artículo 8º.— Jornada de trabajo.

La jornada laboral para todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, será en cómputo anual, durante la vigencia del presente Convenio de 1.795 horas de trabajo real y efectivo.

Si durante la vigencia del presente Convenio, el Gobierno promulgara alguna disposición de obligado cumplimiento en materia de jornada laboral inferior a la anteriormente pactada, se estará a lo regulado por la misma.

### Artículo 9º.— Domingos.

Expresamente se conviene que las empresas podrán realizar actividad fabril, comercial y de venta de pan todos los domingos del año. A tal efecto, la adscripción de los trabajadores en dichos días tendrá siempre carácter voluntario.

En compensación a esta adscripción voluntaria, el trabajador percibirá su salario diario con un recargo del 100% del salario base y antigüedad; y, de conformidad con la empresa, descansará un día completo dentro de los 5 días siguientes al del domingo trabajado.

### Artículo 10º.— Horario de los sábados y otras festividades.

Se da opción a las empresas para fijar la hora de entrada al trabajo durante los sábados del año, así como las vísperas de festividades tradicionales: 1 de Enero, 1 de Mayo y 25 de Diciembre, de acuerdo con las necesidades de trabajo, pero nunca antes de las 0 horas, entendiéndose que la jornada de trabajo de dichos días necesariamente ha de ser continuada.

### Artículo 11º.— Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales, de los cuales, 17 deberán ser disfrutados de forma continuada, durante el período comprendido de Junio a Septiembre, ambos inclusive. El período restante, se pactará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador; en el supuesto de no llegarse a un acuerdo, primará, en todo caso, la decisión del empresario.

Si durante el período de disfrute de vacaciones, el trabajador quedara en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, la empresa quedará obligada a complementar hasta el 100 por 100 de la prestación de la Seguridad Social a que tuviere derecho por tal concepto; no interrumpiéndose, en ningún caso, dicho período de vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas no será sustituible por compensación económica alguna.

## CAPITULO III.— CONDICIONES ECONOMICAS

### Artículo 12º.— Salarios.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán en concepto de salario base, las retribuciones que para cada categoría profesional se estipulan en la tabla que como Anexo se acompaña, en función de las horas anuales de trabajo estipuladas.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio, supone un aumento del 8,00%, sobre los salarios vigentes a 31-12-1991.

### Artículo 13º.— Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) para el año 1992, registrase al 31-12-1992 un aumento superior al 6,00%, se efectuará una revisión de los salarios previstos para dicho año, tan pronto como se constate oficialmente dicha cifra.

Esta revisión se realizará en el porcentaje de exceso que se produzca respecto del referido 6,00% y para llevarla a cabo, se tomarán como base los salarios vigentes al 31-12-91.

### Artículo 14º.— Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios de 1990 y 1991, teniéndose asimismo en cuenta las previsiones para 1992. En este caso, se trasladará a las partes firmantes la fijación del aumento de salarios, valorándose circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y los datos que resulten de la contabilidad de las empresas de sus balances y de sus cuentas de resultados. Las empresas que aleguen dichas circunstancias, garantizarán, al menos, tres puntos por debajo del incremento salarial pactado en el presente Convenio. Asimismo dichas empresas deberán presentar ante la representación de los trabajadores, la

documentación que resulte precisa para demostrar la situación de pérdidas y, en caso de discrepancias, sobre la valoración de dichos datos, en las empresas de más de 25 trabajadores, podrán utilizar informe de Auditores Censores de Cuentas.

Los representantes legales de los trabajadores, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

### Artículo 15º.— Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en el importe de 30 días del salario establecido en el anexo de este Convenio, incrementado con los siguientes conceptos: Antigüedad, Semimecanización, Plus de Distribución y Ventas.

Las fechas de pago serán las siguientes: 30 de Abril, 31 de Julio y 20 de Diciembre de cada año.

### Artículo 16º.— Retribuciones de las horas de anticipación de entrada al trabajo durante los sábados y vísperas de 1 de Enero, 1 de Mayo y 25 de Diciembre.

Se abonará la cantidad de 415 pesetas por cada hora de anticipación al trabajo que se produzcan dentro de los días que se mencionan en este artículo, y durante la vigencia del presente Convenio.

### Artículo 17º.— Plus de distribución y ventas.

Se establece un plus por el concepto mencionado en este artículo de 915 pesetas para los Mayordomos, Chófer, Transportadores de Pan a Despachos, Repartidores a Domicilio, Personal Administrativo y Vendedores en Establecimientos, que se percibirá los sábados y vísperas de 1 de Enero, 1 de Mayo y 25 de Diciembre, siempre que sea necesaria la elaboración de pan para dos días.

Este plus, y por lo que se refiere al percibo en "sábados", no se abonará por las empresas que trabajen los domingos, dado que en tales casos, no es necesaria la elaboración de pan para dos días.

### Artículo 18º.— Retribución en especie.

Las empresas abonarán a todos los trabajadores afectados por este Convenio un kilogramo de pan diario, incluidos todos los días festivos, de baja por enfermedad o accidente y días de vacaciones.

En la situación de baja o vacaciones, dicho kilogramo de pan podrá ser adquirido por el personal, bien de fábrica o en cualquiera de los despachos.

### Artículo 19º.— Incapacidad Laboral Transitoria.

A los trabajadores en situación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo, se les complementará hasta el 100 por 100 de la prestación de la Seguridad Social que les corresponda por tal concepto, en los casos y períodos siguientes:

- A partir de los 15 días de Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de accidente de trabajo.
- A partir del primer día de Incapacidad Laboral Transitoria, en el supuesto de que del accidente de trabajo derivase pérdida anatómica del algún miembro o fractura de hueso.
- A partir del día en que se practique la intervención quirúrgica y hasta que el médico operador le diese de alta y que su incapacidad derivada de accidente precisase esta operación.
- En los demás supuestos, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional del Sector.

## CAPITULO IV.— DISPOSICIONES VARIAS

### Artículo 20º.— Prendas de trabajo.

A todos los trabajadores, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas, se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la Empresa y el Trabajador, en número de dos prendas que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente.

### Artículo 21º.— Responsabilidad.

Se comprometen las empresas a estudiar, a propuesta y junto con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, en el plazo de 30 días, la forma por la cual los responsables de los despachos, dependientes de aquellos, no se vean obligados a llevar a su domicilio el dinero procedente de la recaudación diaria de las ventas efectuadas.

## CAPITULO V.— REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

### Artículo 22º.— Derechos sindicales.

Las empresas consideran a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los Empresarios y los Trabajadores.

Se reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, a cobrar cuotas y a distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin que, en cada caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo sujetar el empleo de su trabajador a la condición de que se afilie, o renuncie a su afiliación sindical. Tampoco se podrá despedir a un trabajador y perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.