

**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA,
BOLLERÍA, REPOSTERÍA, MASAS FRITAS, GALLETAS Y HELADERÍAS DE ELABORACIÓN
ARTESANAL**

Publicado en Anexo al BOP LAS PALMAS núm. 156, de 08/12/2006.

Vigencia: Desde 01/01/2006 hasta 31/12/2008.

VISTA la solicitud presentada el día 20 de octubre de 2006 para la inscripción del Convenio Colectivo del sector "COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA, MASAS FRITAS, GALLETAS Y HELADERÍAS DE ELABORACIÓN ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS", suscrito con fecha 25 de septiembre de 2006, de una parte por la representación de la empresa Asociación de la Pequeños y Medianos Empresarios Industriales Pasteleros (INDUSPAS) de Las Palmas, y de otra Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 12.1.g), del Decreto 39/2005, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del sector "COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA, MASAS FRITAS, GALLETAS Y HELADERÍAS DE ELABORACIÓN ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS", en el Registro de Convenios Colectivos y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.) de esta Dirección de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Director General de Trabajo,.....

**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO Y DE LA INDUSTRIA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA,
BOLLERÍA, REPOSTERÍA, MASAS FRITAS, GALLETAS Y HELADERÍAS DE ELABORACIÓN
ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS AÑO 2005-2006**

CAPÍTULO PRIMERO.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO TERRITORIAL

El Convenio Colectivo será de aplicación en toda la provincia de Las Palmas.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO FUNCIONAL

Las disposiciones de este Convenio Colectivo, regularán las relaciones laborales en todas las empresas y sus centros de trabajo cuya actividad principal sea la fabricación como el Comercio de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Masas Fritas, Galletas y Heladerías de elaboración artesana.

ARTÍCULO 3º. ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios a las empresas referidas en el artículo anterior. No será aplicable al personal excluido de la relación laboral ni al que esté sujeto a relación laboral de carácter especial en virtud de lo establecido en las disposiciones legales de carácter general.

ARTÍCULO 4º. ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.). No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al día Uno de Enero de 2.006.

Su duración será por dos años, terminando su vigencia el treinta y uno de Diciembre de 2.006. La negociación del incremento salarial para el año 2.006, será el reflejado en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 5º. DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente Convenio se considera denunciado y de forma automática sin necesidad de preaviso alguno. Una vez terminada su vigencia y, mientras no se negocie otro texto que lo sustituya, sus cláusulas continuarán en vigor hasta que no sean sustituidas.

ARTÍCULO 6º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las mejoras económicas de este Convenio serán compensables y absorbibles con los aumentos o mejoras que existan en cada empresa y con las que puedan establecer por disposición legal.

ARTÍCULO 7º. COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN

Se establece una Comisión Paritaria que tendrá como funciones la interpretación del Convenio Colectivo, el seguimiento del conjunto del acuerdo, la conciliación y la mediación en las controversias individuales o colectivas que se susciten en la aplicación de las disposiciones que se pacten en el Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por cinco (5) representantes sindicales y cinco (5) representantes empresariales, pertenecientes todos ellos a la Comisión Negociadora de este convenio, cuyo reparto será de tres (3) miembros para la U.G.T. y dos (2) miembros para CC.OO.

Ambas partes podrán ser asistidas por asesores con voz y sin voto.

Las decisiones de la comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, dentro de cada representación.

En el supuesto caso de que la cuestión a debatir afecte a los intereses de alguna empresa o trabajador presente en la Comisión, éstos serán oídos, pero se ausentarán de las deliberaciones y votaciones.

La Comisión Paritaria se reunirá las veces que estime necesario a instancias de cualquiera de las partes.

La reunión podrá solicitarse a los efectos de interpretar lo acordado, intentar la conciliación u ofrecer la mediación en el conflicto planteado.

Cualquier trabajador o empresa, que se vea afectado por éste Convenio, puede acudir a la Comisión Paritaria para que trate el asunto que desee, pero este debe ser presentado por escrito ante las partes que componen dicha comisión, cuyos domicilios quedará reflejados en el presente Convenio.

Dicha Comisión tendrá un plazo de 30 días naturales, para resolver la cuestión planteada a la misma.

Sede de la parte económica.

C/ León y Castillo, nº 49-1º.- Asociación Provincial de Pequeños y Medianos Empresarios Industriales Pasteleros de Las Palmas (INDUSPAS) integrada en FEDALIME.

Sede de la parte social.

A) Avda. 1º de Mayo nº 21, 2º Piso.- Federación Agroalimentaria de U.G.T.

B) Avda. 1º de Mayo nº 21, 4º Piso.- Federación Agroalimentaria de CC.OO.

CAPÍTULO SEGUNDO.- ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 8º. ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer de acuerdo con la legalidad vigente, cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, pudiendo mover a su personal dentro de las diferentes secciones o departamentos, siempre que se realicen conforme con las disposiciones legales sobre la materia, y respetando en cada momento la dignidad de sus trabajadores.

El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

ARTÍCULO 9º. INGRESOS, CESES Y PERÍODOS DE PRUEBA

El personal de nuevo ingreso, tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a la siguiente escala:

- Técnicos Titulados: Seis (6) meses.
- Personal No Cualificado: (peones, ayudantes, etc.) quince (15) días.
- Resto del Personal: Dos (2) meses.

El período de prueba tendrá que constar por escrito así como, si la situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpe el período de prueba, en caso de no constar por escrito se entiende que no la interrumpe.

Durante los períodos señalados, tanto el trabajador como el empresario, podrán desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato, sin previo aviso ni derecho a indemnización.

El trabajador disfrutará, durante el período de prueba de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

El trabajador que desee cesar en la empresa, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección con una antelación de 15 días, en caso contrario le será descontado de su posible liquidación el importe de tantos días como retraso se haya producido.

En reciprocidad, los trabajadores, previo a la expiración de sus respectivos contratos de trabajo, en caso de incumplimiento del preaviso por parte de la empresa, esta vendrá obligada a satisfacer al trabajador el importe de los días de trabajo por cada día que no se haya comunicado respetando el mencionado aviso con todos sus emolumentos independientemente del abono de las cantidades legalmente establecidas. Así como, de un día de salario por mes de servicios para los trabajadores eventuales que finalicen sus contratos.

ARTÍCULO 10º. DE LA CONTRATACIÓN

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales de contratación vigentes en cada momento.

Contrato Eventual.

En lo referente a esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el artículo 15. l b) del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. En los casos en los que el contrato se concierte por tiempo inferior al máximo previsto en este párrafo, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes hasta dicho máximo.

ARTÍCULO 11º. COMPETENCIA DESLEAL

Fuera de su jornada laboral, los trabajadores no podrán dedicarse, por cuenta propia o ajena, a ejercer el oficio para el que estén contratados en su empresa. Si lo hicieran, incurrirán en competencia desleal y será motivo de despido.

ARTÍCULO 12º. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y APRENDIZAJE

Las Empresas afectadas por este Convenio, prestarán atención preferente a la formación y calificación de sus trabajadores, y en especial a la de los aprendices, preparándolo para los oficios propios de las industrias de comercio.

Las partes negociadoras del Convenio, harán todo lo necesario para impulsar la formación de los trabajadores, tanto de las industrias como del comercio, elaborando y participando con el ICFEM, y otros organismos colaboradores, en la formación profesional, aprovechando las ayudas económicas de cualquier tipo a ello destinadas.

A.- INDUSTRIA.

El aprendizaje en las industrias de trabajo en serie, será de dos (2) años, y en las artesanales, tres (3) años.

1.- El aprendiz, en las industrias de trabajo en serie, transcurrido aquel período de dos (2) años, y si continúa en la empresa, pasará a la categoría de oficial de segunda si hubiera vacante; de no haberla, pasará a la de ayudante por un período máximo de un (1) año transcurrido el cual, adquirirá la categoría de oficial de segunda.

La dirección de la empresa junto con los representantes legales de los trabajadores, deberán elaborar un censo en cuanto a las categorías profesionales, para ver cuando se necesita cubrir alguna vacante o no.

2.- El aprendiz, en las industrias artesanales, especialmente en las de Obradores y de Confeitería Pastelería, una vez transcurrido el referido período de tres (3) años y si continúa en la empresa, quedará clasificado como ayudante. Para adquirir la categoría de oficial de segunda, deberá el trabajador llevar al menos dos (2) años como ayudante y superar las pruebas correspondientes.

3.- Para adquirir la categoría de oficial de primera, en ambos tipos de industrias, el oficial de segunda deberá llevar al menos cuatro años como tal en la empresa y superar las pruebas correspondientes.

Solicitado el examen por un trabajador, deberá tener lugar en los tres (3) meses siguientes a la solicitud. La solicitud deberá hacerse por escrito ante las direcciones antes reseñadas tanto de la parte económica como social, que firmen el presente convenio. La regulación de estas pruebas figura en el anexo número 1 de este Convenio.

Dadas las características especiales de este sector, los ascensos de categoría profesional no serán motivo para dejar de efectuar las tareas propias de limpieza de su puesto de trabajo y utensilios, etc.

B.- DESPACHO.

1.- El aprendizaje de despacho, será como máximo de dos (2) años, al término de los cuales, si continuara en la empresa adquirirá la categoría de ayudante de dependiente.

2.- El ayudante de dependiente adquirirá la categoría de dependiente transcurrido dos (2) años, si continúa en la empresa.

El ascenso de ayudante de dependiente a dependiente, no será obstáculo para que los trabajadores ascendidos realicen cuando sea preciso las tareas de ayudante de dependiente.

Las vacantes de Jefe de Sección o Taller, en las empresas en que existan estas categorías, deberán cubrirse necesariamente por ascenso a aquellas de oficiales de primera con más de un (1) año de antigüedad en el puesto de trabajo en la empresa.

CAPÍTULO TERCERO.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 13º. CONDICIONES ECONÓMICAS

Las condiciones económicas que se aplicarán a los trabajadores afectados por este Convenio son las siguientes:

- a) Salario Base Mensual.
- b) Complemento de Antigüedad.
- c) Plus de Asistencia.
- d) Gratificaciones Extraordinarias.

1.- El Salario Base mensual, será según cada categoría el que se refleja en el anexo II de este texto.

2.- El complemento de Antigüedad, se devengará por los años de servicios, consistentes en trienios, calculados al seis por ciento (6%) sobre el salario vigente en cada momento, hasta el tope marcado por el Estatuto de los Trabajadores.

3.- El Plus de Asistencia, se devenga por día efectivo de trabajo. Su importe diario es el que figura en el anexo II antes mencionado según cada categoría, el mismo se ha distribuido por semanas de día y medio de descanso.

Si el descanso fuese mayor, deberá distribuirse el importe de seis (6) días de plus entre los efectivamente trabajados.

4.- Pagas Extraordinarias.- Se abonarán tres pagas (3) extraordinarias a razón de una mensualidad de 30 días de Salario Base más Antigüedad, las mismas son las siguientes:

- a) Paga extra de Marzo.
- b) Paga extra de Verano.
- c) Paga extra de Diciembre.

La Paga Extra de Marzo, se abonará el día 25 de dicho mes, y su devengo será desde el 1 de Abril al 31 de Marzo.

Para los contratados cuyos contratos sean inferiores a dicho períodos, se tomará como base, dichas fechas para el prorrateo de las mencionadas Pagas.

Extras. Asimismo, las pagas podrían ser prorrateadas de común acuerdo entre las partes. La paga de Marzo podrá ser abonada a la salida de las vacaciones.

La Paga Extra de Verano se abonará el día 25 de Junio, su devengo será desde el 1 de Julio hasta el 30 de Junio.

La Paga Extra de Diciembre (Navidad) se abonará el 22 de Diciembre, su devengo será desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

CAPÍTULO CUARTO.- JORNADA, HORAS EXTRAS, DESCANSOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 14º. JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo será de 40 semanales para la jornada diurna y 39 horas para la jornada nocturna, comprendiéndose como tal entre las veintidós horas (22:00 h.) y seis horas (06:00 h.) del día siguiente, teniendo un incremento del 50% sobre el salario. En cómputo anual será la jornada diurna de 1.826,27 horas y para la nocturna 1.781,21 horas.

ARTÍCULO 15º. HORAS EXTRAORDINARIAS (DEFINICIÓN)

- 1.- Tienen condición de horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima establecida en este Convenio.
- 2.- No tendrán tal condición, por el contrario, las que pudieran destinarse a recuperación.
- 3.- A todos los efectos legales se entienden como horas extraordinarias estructurales las que vengán exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños.

CAPÍTULO QUINTO.- CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 17º. LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo podrá acogerse a las siguientes licencias retribuidas:

- Matrimonio: Dieciocho días (18) naturales. El empresario estará obligado a la entrega de 120 Euros al trabajador, como pago único y gratificación por tal concepto.
- Alumbramiento de la esposa o persona con la que conviva: Cinco días (5) naturales. El empresario estará obligado a la entrega de 60 Euros al trabajador como pago único y gratificación por este concepto.
- Fallecimiento o enfermedad grave de esposa e hijos: Cinco días (5) naturales, que se ampliarán a dos días (2) más si fuese necesario desplazarse fuera de la isla.
- Fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Padres, Suegros, Hermanos, Abuelos, Nietos): Tres días (3) naturales, y en caso de enfermedad grave, dos días (2) naturales.
- Fallecimiento de resto de familiares (Tíos, Sobrinos, Bisnietos): Un día (1) natural.
- Por cambio de domicilio habitual: Un día (1) natural.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

ARTÍCULO 18º. MATERNIDAD Y LACTANCIA

1.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso por MATERNIDAD, retribuido al cien por cien (100%) de sus haberes normales, durante el período de las dieciséis (16) semanas.

2.- Los afectados por este Convenio con hijos menores de nueve meses dispondrán de una reducción de jornada de una hora diaria. Será de libre elección por parte de los afectados acogerse a dicha reducción al comienzo o finalización de su jornada, quedando bien claro que en el supuesto de trabajar ambos cónyuges en el sector o la misma empresa, sólo uno podrá hacer uso de dicha licencia retribuida.

ARTÍCULO 19º. AYUDA ESCOLAR

La empresa abonará a sus trabajadores, por cada hijo en edad escolar entre los 4 y los 16 años, la cantidad de 60 Euros para el año 2006.

ARTÍCULO 20º. SERVICIO MILITAR

Los afectados por este convenio y siempre que lleven una antigüedad en la empresa de dos (2) años, que se incorporen al servicio militar o servicio sustitutorio, tendrá derecho a percibir las dos (3) pagas extraordinarias completas de Junio, Verano y Diciembre (Navidad), mientras dure dicha situación. Asimismo tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba a su pase a la situación de excedencia, en el plazo de sesenta (60) días.

ARTÍCULO 21º. JUBILACIÓN ANTICIPADA

Los trabajadores entre sesenta y sesenta y cinco años, siempre que reúnan los requisitos mínimos para acceder a la jubilación, podrán acogerse a la misma, previo acuerdo con su empresa, en tal caso dicho trabajador percibirá por parte de dicha empresa, un complemento del cien por cien (100%) de la cantidad que le hubiese correspondido si se jubilara de forma voluntaria, hasta que el mismo cumpla los sesenta y cinco años (65).

ARTÍCULO 22º. SEGURIDAD E HIGIENE

Tanto la empresa como los trabajadores cuidarán muy especialmente que en los centros de trabajo se cumplan, las disposiciones del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como el manipulado de los productos se extremen los cuidados y se realicen conforme a la normativa legal vigente. Las empresas estarán obligadas a entregar a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene o de Empresa, y en su caso a los Delegados de Personal o Sindicales, las normas del Instituto de Seguridad e Higiene. El Comité de Seguridad e Higiene estará formado de manera paritaria, teniendo derecho a recibir información sobre los daños o riesgos que afecten a su salud, nuevas tecnologías, sustancias tóxicas que utilicen, etc.

Asimismo, tendrán derecho, a petición de los representantes de los trabajadores, a parar el trabajo, si a su juicio existiera riesgo grave o mortal. Derecho a recibir cursos de formación, sin perjuicio de sus retribuciones, cuando sea desaconsejable por razones médicas, la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo, deberá adoptarse medidas para el traslado a otro empleo adecuado, asegurándose en cualquier caso el mantenimiento de sus ingresos y categoría profesional.

ARTÍCULO 23º. PRENDAS DE TRABAJO

Las Empresas vendrán obligadas a proporcionar cada año dos uniformes a sus trabajadores para la realización de sus tareas, la misma será según el sexo de cada cual, la empresa tendrá en cuenta las observaciones que sobre dicha ropa le hagan los/as representantes de los trabajadores, sobre calidad y transparencia. El lavado de la misma será por cuenta de cada trabajador.

ARTÍCULO 24º. PÓLIZA DE SEGUROS

Las Empresas vienen obligadas a concertar un seguro que cubre los riesgos de sus trabajadores que se indican y con las indemnizaciones que se señalan. Dicha póliza entra en vigor a partir del uno (1) de julio de cada año.

- Por muerte: 12.000 Euros.

- Por Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajo: 9.000 Euros.

- Por Incapacidad Permanente Total para su Profesión Habitual: 9.000 Euros.

ARTÍCULO 25º. COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

La empresa complementará hasta el cien por cien (100%) del salario real del trabajador, las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal, cuando aquél se encuentre en situación de I.L.T., en las siguientes condiciones:

1º.- Si la causa de la I.L.T., es por accidente laboral o enfermedad profesional, desde el primer día inclusive de la baja.

2º.- Si la causa de la I.L.T., es enfermedad común o accidente no laboral, desde el día vigésimo primero inclusive (21) de la baja.

CAPÍTULO SEXTO.- RELACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 26º. HORAS SINDICALES

Los Delegados de Personal o Miembros de Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de veinte (20) horas mensuales retribuidas, para realizar las tareas propias de su función, cuyo uso deberán justificar adecuadamente.

Tal crédito horario podrá ser acumulado de la siguiente forma:

1.- En las empresas de un sólo Delegado de Personal, éste podrá acumular hasta el crédito horario de dos (2) meses consecutivos, debiendo comunicarlo a la Empresa por escrito con antelación de siete (7) días como máximo y setenta y dos (72) horas como mínimo.

2.- En el resto de las empresas, podrán realizarse la acumulación de créditos hasta los Delegados de Personal o Miembros de los Comités de Empresa, mensualmente, comunicando a la Empresa los cedentes, los cesionarios y las horas cedidas.

ARTÍCULO 27º. DERECHO DE AFILIACIÓN Y CUOTA SINDICAL

Los trabajadores tienen la libertad de afiliarse a los sindicatos que consideren oportunos, sin que por dicho motivo puedan ser despedidos ni marginados en su centro de trabajo o empresa.

El trabajador, que desee que el pago de su cuota mensual le sea descontada de su nómina, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa por escrito, facilitando a su vez el número de la cuenta corriente donde debe ser ingresado el importe de dicho descuento e

ingresar el mismo de la forma indicada, en caso contrario será responsable de las mismas de ser reclamado por el sindicato correspondiente.

ARTÍCULO 28º. NORMAS GENERALES COMPLEMENTARIAS

Para lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como al Acuerdo Marco del 13 de febrero de 1996, que supone la inaplicabilidad de las citadas ordenanzas en el ámbito territorial y funcional del presente acuerdo.

ANEXO I

En relación a lo contenido en el artículo doce (12), del presente Convenio y en referencia a la comisión que deberá examinar, para las pruebas, plazos, etc. Se

ACUERDA:

"Todos los trabajadores tendrán derecho a la promoción interna y formación profesional, podrá optar a la celebración de un examen por la comisión establecida por este Convenio, y que estará constituido por los miembros de la Comisión Mixta o en su defecto, si estos delegarán por técnicos o representantes que estos designarán al efecto.

Se entenderá que en todo caso las pruebas a realizar serán establecidas de mutuo acuerdo entre los representantes en dicha comisión y conocidas con anterioridad por el trabajador que deba efectuarlas; y siempre serán sobre la materia que objetivamente vengán establecidas para las funciones en la categoría profesional a la que aspira.

Las pruebas deberán realizarse en presencia de la totalidad de los miembros de la comisión, o con quórum suficiente; en el lugar que este señale y en el plazo no superior a los diez días (10 días) contados desde el momento que fue puesto en conocimiento de la comisión mixta, al cual debe comunicarse por medio de cualquiera de las centrales presente en la misma.

Si dichas pruebas se realizaran dentro de la jornada laboral del trabajador, el tiempo invertido en la misma será a cuenta de la empresa; y si éstas se realizaran fuera de la jornada ordinaria, se computará a los efectos retributivos de las empresas como horas de carácter extraordinarias".

Independientemente de lo expuesto en el presente anexo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan acogerse al Acuerdo Nacional sobre formación Continua en el sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas, B.O.E. núm. 106 de fecha 4 de mayo de 1.993, y se comprometen a potenciar la formación de los trabajadores del sector en las medidas de sus posibilidades y aprovechando la ocasión que dicho Acuerdo establece para mejorar la formación de los mismos.

Dado que dicho Acuerdo Nacional es de reciente aprobación, tan pronto se vayan acordando planes de estudios y desarrollando el mismo, se procurará con los medios disponibles y a través de la Comisión Mixta del presente Convenio y en colaboración con los organismos que las partes firmantes posean para dicha formación y medios humanos disponibles e incluso con la colaboración de cualquier organismo público o privado al cual se le pueda sacar provecho con el objetivo de mejorar la formación profesional-cultural de los trabajadores, que les permita mejorar su nivel de vida tanto económica como humana.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2006

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO	SALARIO	PRIMA ASISTENCIA POR DÍA EFECTIVO	VALOR DE HORAS EXTRAORDINARIAS	
	MENSUAL X15	ANUAL		175%	200%
A. INDUSTRIAS					
Encargado General	736,85	11.052,75	3,20	11,42	19,56
Maestro	706,09	10.591,35	3,20	10,97	18,80
Hornero de Pala	685,94	10.289,10	3,20	10,68	18,31
Hornero Mecanizado	644,13	9.661,95	3,20	10,08	17,28
Oficial de 1ª	685,93	10.288,95	3,20	10,68	18,31
Oficial de 2ª	652,06	9.780,90	3,20	10,19	17,46
Chofer Repartidor	652,06	9.780,90	3,20	10,19	17,46
Ayudante	626,15	9.392,26	3,20	9,81	16,84
Emp. Bañ. Dec.	598,67	8.980,05	3,20	9,45	16,16
Peón	598,67	8.980,05	3,20	9,45	16,16
Limpiadora	598,67	8.980,05	3,20	9,45	16,16
Aprendiz de 18 años	598,67	8.980,05	3,20	9,45	16,16
ADMINISTRATIVOS					
Oficial Administrativo	675,44	10.131,67	3,20	10,53	18,06
Auxiliar Administrativo	644,75	9.671,30	3,20	10,09	17,30
B. COMERCIO					
Encargada de Dependienta	626,24	9.393,68	3,20	9,81	16,84
Dependiente	612,31	9.184,65	3,20	9,63	16,49
Ayudante de Dependienta	598,67	8.980,31	3,20	9,45	16,16
Aprendiz de Dependienta 18 años	589,15	8.837,32	3,20	9,28	15,92