

dor, habiendo mediado aviso previo de la empresa; así como la reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses. Se considerará falta muy grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasione sanción a la empresa.

3º.- Sanciones.- Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1.- Por faltas leves.- Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

2.- Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

3.- Por faltas muy graves.- Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60. Despido.

Para los procedimientos sancionadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

4º.- Prescripción.- Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 35º.- Cláusula de descuelgue.

En aplicación de lo establecido en el art. 85.2 apdo. c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la siguiente cláusula de descuelgue:

Aquellas empresas a las que la aplicación del régimen salarial pactado en el presente convenio pudiera causarle daños económicos que afecten a su estabilidad, podrán pretender la no aplicación del mismo.

A tal efecto previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, solicitará autorización a la Comisión Mixta de Convenio, acreditando documentalmente las causas en que fundamenta su petición.

La Comisión Mixta podrá solicitar los documentos y datos que sean necesarios, así como cuantos asesoramientos e informes periciales estime convenientes a través del funcionario con objeto de resolver sobre esta petición, cuya resolución se adoptará por mayoría simple.

Direcciones de la Comisión Mixta:

Centrales Sindicales: C/ Periodista Francisco Javier Cobos, nº 2 Granada.

Asociación Profesionales de Fabricantes de Pan de Granada y Provincia: Circunvalación de la Encina nº 19 Bajo, 18015 Granada.

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE PANADERIA (AÑO 2008)

CATEGORIAS PROFESIONALES.

Jefe de fabricación	806,84 euros
Jefe de taller mecánico	792,40 euros
Jefe de administración	807,20 euros
Oficial administrativo	736,74 euros
Auxiliar Administrativo	690,31 euros
Aprendiz o formación	20,00 euros

EMPRESAS TOTALMENTE MECANIZADAS.

Ayudante encargado	23,03 euros
Amasador	22,92 euros
Ayudante amasador	22,92 euros

Especialista, fogonero, gasista y encendedor	22,92 euros
Mecánico de 1ª	22,92 euros
Mecánico de 2ª	22,92 euros
Mecánico de 3ª	22,92 euros
Peón	22,41 euros

EN LAS RESTANTES PANADERIAS

Encargado, convenio anterior, Maestro	23,98 euros
Oficial 1ª, convenio anterior, oficial de pala	24,01 euros
Oficial 1ª, convenio anterior, oficial de masa	24,01 euros
Oficial 2ª, convenio anterior, oficial mesa	22,92 euros
Auxiliar, convenio anterior, ayudante	22,41 euros
Aprendiz o formación	20,00 euros

TRABAJOS DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Encargado o comercial	23,98 euros
Chofer	23,98 euros
Vendedor en establecimientos	22,05 euros
Transportador a despachos	22,05 euros
Repartidor a domicilio	22,05 euros
Personal de limpieza	22,42 euros
Mecánico	24,01 euros
Aprendiz o formación	20,00 euros
Art. 23 - Pacto de no concurrencia	14,30 euros
Art. 26 - Plus de transporte, día efectivo trabajado	1,64 euros
Trabajadores en formación, día efectivo trabajado	1,31 euros
Art. 28 - Plus de entrada después de las 4 horas, día efectivo trabajado	2,75 euros
Si entran antes de las 4 de la mañana, día efectivo trabajado	5,08 euros
Art. 29 - Quebranto de moneda, día efectivo trabajado	3,13 euros
Vendedores en despachos, por día efectivo trabajado	0,73 euros

Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de incentivos autonómicos a la contratación indefinida y sumisión al SERCLA de los conflictos colectivos y de determinados conflictos individuales.

1.- El VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, en su Eje III denominado "Cultura de la calidad de empleo", apartado 3, "Relaciones Laborales" establece expresamente que "la negociación colectiva es un instrumento vertebrador prioritario". "para el desarrollo del sistema de relaciones laborales, del empleo y de su calidad".

Consciente de ello el art. 10 de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos a la contratación con carácter indefinido reguladas en Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA n.122 de 24 de junio) estableció como una de las condiciones para poder ser beneficiario de los incentivos a las transformaciones a tiempo indefinido -tanto a tiempo completo como a tiempo parcial - de los contratos temporales, la necesidad de que el convenio colectivo que resulte de la aplicación a la posible empresa beneficiaria contemple la posibilidad de tales transformaciones.

La citada norma según se recoge expresamente en su exposición de motivos, tiene entre sus objetivos el establecimiento de un marco propicio para la creación de un empleo estable, seguro y cualificado y un consiguiente aumento en la calidad en el mercado laboral, así como potenciar nuestra autonomía colectiva, al exigir la pre-