

Convenio Colectivo Industria de La Panadería

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
CÓDIGO	99012715071997	ACTUALIZACIÓN	1998/10/08
VIGENCIA	1998/10/09 — 2999/01/01	PUBLICACIÓN	BOE 241
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-la-panaderia-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Industria De La Panadería. Última actualización a: 08-10-1998 Vigencia de: 09-10-1998 a 01-01-2999. Última publicación en BOE 241.

Convenio

Índice

ACUERDO MARCO (BOE núm. 241, Jueves 8 octubre 1998)

RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del texto del Acuerdo Marco en materia de derogación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de la Panadería, alcanzado el día 30 de julio de 1998.

Visto el contenido del Acuerdo Marco en materia de derogación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de la Panadería, alcanzado el día 30 de julio de 1998, de una parte, por la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT y la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CCOO, y, de otra parte, por la Confederación Española de Organizaciones de Panadería (CEOPAN), en representación de las partes social y empresarial del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el artículo 90, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



Madrid, 23 de septiembre de 1998.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO MARCO EN MATERIA DE DEROGACIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA (ORDEN DE 12 DE JULIO DE 1946)

En Madrid, a 30 de julio de 1998.

REUNIDOS

De una parte, don Sebastián Serena Expósito, interviniendo por la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT; don Ramón Cantarero Sotorres, quien interviene por la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CCOO, y don Lorenzo Alonso Sánchez, quien interviene por la Confederación Española de Organizaciones de Panadería.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Ante la pérdida de vigencia de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería (Orden de 12 de julio de 1946), la Confederación Española de Organizaciones de Panadería (CEOPAN), en representación empresarial, y las Federaciones de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT y CCOO, en representación de los trabajadores del sector, suscriben el presente Acuerdo Marco, con la finalidad de evitar que se produzcan, como consecuencia de la derogación de la referida reglamentación, vacíos normativos.

El presente Acuerdo Marco, en los aspectos en el regulados, ya sean total o parcialmente, tendrá exclusivamente carácter subsidiario con respecto a los Convenios Colectivos existentes, bien sean de ámbito territorial o de empresa, existiera o no remisión expresa a la Reglamentación Nacional citada.

Igualmente, el presente Acuerdo Marco regulara las relaciones laborales en aquellos ámbitos territoriales o de empresa que no tengan Convenio Colectivo y se vinieran regulando por la mencionada Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería.

En consonancia con lo anterior, las partes firmantes suscriben el siguiente Acuerdo, por lo que se propone a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, con el expresado carácter subsidiario, la siguiente regulación de los aspectos de categorías profesionales, disciplina e ingresos, ascensos y promociones.

Asimismo, se incorpora a este Acuerdo Marco el laudo arbitral dado en Madrid a 12 de febrero de 1988, por don Alfonso Morón Merchante, sobre el aspecto de antigüedad. En prueba de conformidad, se firma el presente Acuerdo Marco, con carácter supletorio, que sólo resultará aplicable de forma o manera supletoria a falta de una regulación concreta y específica en los Convenios provinciales, en el lugar y fecha de su encabezamiento.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 1.º Disposiciones generales.

Las clasificaciones de personal que se establecen en el presente Convenio son meramente enunciativas y no



suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 2.º Definición de categorías profesionales.

El personal que preste sus servicios en las empresas de panadería se clasificar, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

- A) Personal administrativo.
- B) Personal de elaboración.
- C) Personal complementario.

Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes categorías:

a) Personal administrativo:

Oficial administrativo: Es el empleado que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, realiza trabajo de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Aprendiz: Es el empleado que, sujeto a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo.

b) Personal de elaboración:

Encargado: Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

Oficial de primera: Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza.

Asimismo, verificará la labor de los Auxiliares o aprendices bajo su vigilancia.

Oficial de segunda: Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial de primera, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.

Auxiliar: Es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar, indistintamente al Oficial de primera y al Oficial de segunda.

Aprendiz: Es el empleado que está ligado en la empresa con un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio.

c) Personal complementario:



Encargado o comercial: Es el empleado que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, está al frente de la sección de ventas y comercialización y dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la Dirección de las diferentes vicisitudes, así como de las gestiones de cobro.

Vendedor: Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

Auxiliar: Es el empleado que colabora con el resto del personal complementario en sus funciones y bajo la responsabilidad de cada uno de ellos.

Aprendiz: Es el empleado que está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realizando tareas simples, colaborando con el resto del personal complementario.

Mecánico: Es el empleado responsable que cuida del perfecto estado de funcionamiento, mantenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.

Chófer Repartidor: Es el empleado con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.

Limpiador: Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de éstas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

DISCIPLINA

Artículo 1.º Carné de manipulador.

Se exigirá a los trabajadores el carné de manipulador en los casos en que corresponda.

Artículo 2.º Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves las de puntualidad en breves espacios de tiempo, las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores,



compañeros, subordinados, clientes y proveedores, simular la presencia de otro trabajador fichando por el; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y, en general, más de dos faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta 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.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el periodo de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el periodo de un mes; el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros, subordinados, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas relacionadas con la empresa; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas, el acoso sexual; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carné de manipulador por causas imputables al trabajador, 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.

Artículo 3.º Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

- 1.º Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- 2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- 3.º Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta. Despido.

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

Artículo 4.º 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.

INGRESOS, ASCENSOS Y PROMOCIONES



Artículo 1.º Ingresos.

El ingreso del personal de todas las categorías en las empresas se hará de acuerdo con la legislación vigente en materia de contratación.

Tendrán preferencia para su contratación los trabajadores provistos en los títulos que, con validez oficial, expidan las escuelas de panadería o equivalentes.

Artículo 2.º Periodo de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba para los nuevos contratados que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecta al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 3.º Ascensos y promociones.

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en aquélla trabajadores capacitados para cubrirlos.

LAUDO ARBITRAL

En Madrid a 12 de febrero de 1998. Don Alfonso Morón Merchante, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, actuando como árbitro designado por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en su reunión de 16 de junio de 1997, ha dictado el siguiente laudo arbitral:

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería, aprobada por Orden de 12 de julio de 1946 («Boletín Oficial del Estado»

del 19). Han sido partes, de un lado, la Confederación Española de Organizaciones de Panadería, y de otro, la Federación Estatal de Alimentación, Bebidas y Tabacos de la UGT y la Federación Sindical de las Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CCOO, en su legal representación.

Antecedentes de hecho

Primero.- En el marco de las competencias que la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores (según redacción dada a la misma por la Ley 11/1994, de 19 de mayo) atribuyó a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), con el fin de evitar que la prevista derogación de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo pudiera producir vacíos normativos, la citada CCNCC, constatando que no había sido posible un acuerdo en la negociación para la sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria de Panadería, convocó a los representantes empresariales y sindicales del sector a sucesivas reuniones los días 19 de julio y 16 de diciembre de 1996, al objeto de invitarles a finalizar la búsqueda de soluciones que permitieran, desde el ejercicio pleno de la autonomía colectiva, evitar los vacíos de regulación que la derogación de dicha Reglamentación pudiera producir.

Segundo.- La Confederación Española de Organizaciones de Panadería (CEOPAN) se dirigió posteriormente a la CCNCC, señalando que se había llegado a un acuerdo con la parte sindical en varias materias (categorías profesionales, normas disciplinarias e ingresos, ascensos y promociones), y que, resultando imposible llegar a una negociación en lo relativo a la antigüedad, había decidido solicitar el arbitraje de la Comisión en este tema concreto.

A fin de tratar esta propuesta, la CCNCC convocó a todas las partes a una reunión el 16 de junio de 1997. En el acta de la misma se señala que, abierta la sesión y tras una sucinta exposición de la situación actual, la parte promoviente ratifica de manera unánime su solicitud de someter a arbitraje la discrepancia subsistente en la negociación, centrada en la antigüedad. No habiendo otras materias que tratar, el señor Presidente informa a los comparecientes que se someterá al pleno de la CCNCC la situación formulada, para la designación de árbitro, lo que será notificado a las partes oportunamente.

Tercero.- En la reunión de 16 de julio de 1997, el pleno de la CCNCC, en aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, acordó el sometimiento de la controversia en materia de antigüedad a un arbitraje, constatando el acuerdo expreso de las partes a tal efecto, y designando como árbitro a don Alfonso Morón Merchante.

La designación fue notificada a este árbitro mediante comunicación del Secretario de la Comisión de fecha 29 de julio de 1997.

Cuarto.- Una vez formalizada la aceptación por parte del árbitro designado, se convocó a las partes empresarial y sindical, mediante escrito del Secretario de la Comisión de 29 de septiembre de 1998, a una reunión que tuvo lugar en la sede de la CCNCC, en la tarde del día 6 de octubre de 1997, y a la que asistieron don Alberto López Méndez-Villamil, en representación de CEOPAN; don Cipriano Mesa, de la Federación de Alimentación de UGT, y don Ramón Cantarero de la Federación de Alimentación de CCOO.

En dicha reunión, el árbitro solicitó a las partes que, a fin de garantizar la pureza del procedimiento, dirigieran sendos escritos a la CCNCC manifestando su expresa aceptación tanto del arbitraje acordado como de la



designación del árbitro.

Se estableció con claridad, asimismo, que el único objeto de controversia que se deseaba someter a arbitraje era la retribución económica por antigüedad y se acordó por último que, si así lo deseaban, podrían formular alegaciones por escrito que se presentarían a través de la Secretaria de la CCNCC en apoyo y fundamento de sus respectivas posturas respecto a la controversia planteada.

Quinto.- Mediante comunicación de 17 da octubre de 1997, don Ramón Cantarero, en representación de la Federación Sindical del sector de CCOO, manifiesta su aceptación del arbitraje y del ámbito designado por la Comisión, sin hacer uso de su derecho a formular alegaciones por escrito.

Por comunicación de 25 de noviembre de 1997, don Cipriano Mesa, en nombre de la Federación Estatal del sector de UGT, manifiesta igual aceptación, no presentando tampoco alegaciones por escrito.

Por su parte, don Alberto López, mediante escrito de 17 de octubre de 1997, acepta el arbitraje y la designación de árbitro, formula alegaciones, que se dan aquí por reproducidas por figurar en el expediente obrante en la CCNCC, y acompaña certificación del acta de la Junta general de CEOPAN de 19 de diciembre de 1996, en que se expresa el acuerdo de la misma sobre el tratamiento a dar al punto de la antigüedad.

Sexto.- Por último, mediante oficio del Secretario de la Comisión Consultiva de 13 de enero de 1998, se convocó a una última reunión a las partes, que tuvo lugar en la sede de la CCNCC en la tarde del 28 de enero de 1998, con asistencia de las mismas personas que en la precedente de 28 de octubre.

En el transcurso de la misma, las partes reiteraron al árbitro designado sus posturas respectivas, que pueden resumirse en el deseo de la parte empresarial de congelar la retribución por antigüedad para los contratos en vigor y suprimida para los nuevos contratos, y en la voluntad de la parte sindical de mantener la regulación actual en los términos de la Reglamentación Nacional de 1946, formulando ambas partes su alegaciones en apoyo de sus posturas.

Manifestaron, por otra parte, que ha resultado imposible llegar a un acuerdo sobre la negociación de un Convenio estatal o un Acuerdo marco nacional que sustituyera en su totalidad a la Reglamentación derogada, por lo que la negociación colectiva del sector se seguirá realizando en lo sucesivo en los mismos ámbitos provinciales que hasta esta fecha, limitándose su pretensión a firmar un acuerdo sobre materias concretas (artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores) que regule los cuatro temas que la CCNCC estimó de necesaria regulación.

Habiéndose llegado, según la representación empresarial, a un principio de acuerdo sobre categorías profesionales, régimen disciplinario e ingresos, ascensos y promociones (según un texto que el representante de la patronal aportó a la reunión y que, si bien no fue considerado como definitivo por la representación sindical, ambas partes se comprometieron a seguir tratando y concluir en un próximo futuro), resta como único punto de discrepancia el tema de la antigüedad, en el que consideran insuperables sus diferencias en el marco de una negociación entre partes y en el que están conformes en someterse al arbitraje de un tercero.

Consideraciones

Primera.- El presente procedimiento arbitral se encuadra dentro de las previsiones establecidas en la



disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción de la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Tal como ha quedado reflejado en los antecedentes de hecho, se han respetado los sucesivos trámites que dicha norma establece: La invitación por la CCNCC a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para entablar una negociación que evitará los vacíos de cobertura que la derogación de la Reglamentación de Trabajo pudiera ocasionar, la conclusión sin acuerdo de ese proceso negociador y, por último, la decisión del Pleno de la citada Comisión Consultiva de someter la controversia subsistente a una solución arbitral.

La adecuación al procedimiento queda, si cabe, reforzada por el hecho de que fueron las propias partes quienes solicitaron este tipo de solución y, por último, por el refrendo expreso que han dado por escrito al árbitro designado por la Comisión Consultiva.

Segunda.- La controversia sometida al procedimiento arbitral, a saber, la regulación que deba darse a los aumentos salariales periódicos por antigüedad que establecía el artículo 27 de la hoy derogada Reglamentación Nacional de 1946, es de naturaleza económica y no jurídica. No se trata en modo alguno de un conflicto sobre la aplicación o interpretación de una norma jurídica preexistente, sino precisamente de rellenar el vacío que la desaparición de dicha norma ha producido en las relaciones laborales del sector. Desaparición que tiene importancia si se considera que gran parte de los Convenios Colectivos de ámbito provincial regulaban el tema mediante una remisión expresa al contenido de la Reglamentación o se limitaban a reproducir textualmente su contenido:

La controversia ha de solventarse, en consecuencia, apelando al «leal saber y entender» del árbitro designado, que cuenta con un amplio margen de discrecionalidad y con la invocación de la equidad como único fundamento de su fallo. La relación de estas consideraciones tiene, pues, como único objetivo ofrecer a las partes explicación sobre las motivaciones que han conducido al mismo.

Tercera.- La discrepancia sometida a arbitraje se centra en una polémica que, sin ser estrictamente reciente, ocupa en nuestros días un lugar importante en el mundo de las relaciones laborales y de la negociación colectiva.

¿Debe suprimirse o, cuando menos, limitarse el derecho a percibir incrementos salariales cuyo devengo esté vinculado al simple transcurso del tiempo como trabajador de una misma empresa?

El artículo 27 de la derogada Reglamentación de 1946 justificaba expresamente estos incrementos salariales como un medio de «fomentar la vinculación con la respectiva empresa».

Hoy día parecen más en boga las opiniones de que la promoción económica en la empresa debe ir ligada al trabajo desarrollado y no sólo a una mayor antigüedad del trabajador; de que son inconcebibles los conceptos salariales no conectados a una prestación de trabajo mayor o mejor; de que la antigüedad tiene un peso excesivo en nuestra estructura salarial; de que su existencia dificulta la movilidad laboral y es contraria a la economía y productiva de las empresas y del sistema productivo en su conjunto; de que no es aceptable que se produzcan grandes diferencias retributivas entre trabajadores de la misma categoría y función sólo basadas en el número de años de permanencia en la misma empresa, y, en su resumen, de que su simple existencia atenta contra las exigencias de una economía moderna.



Esta línea de pensamiento está teniendo acogida en el mundo de la negociación colectiva y también, aunque tímidamente, en nuestra legislación positiva.

Baste recordar los límites máximos que para la acumulación de incrementos salariales por antigüedad introdujo el artículo 25.2 de la primitiva redacción -marzo de 1980- de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la modesta reglamentación que sobre el tema recoge el artículo 25 de la última redacción de esta misma Ley - mayo de 1994.

Interesa recordar, no obstante, que tanto el antiguo artículo 23 como el reciente artículo 25 remiten su regulación concreta a la negociación colectiva; que el número 2 de este último contiene una expresa alusión al reconocimiento de «los derechos adquiridos o en curso de adquisición», de manera muy especial, que la disposición adicional cuarta del vigente estatuto de los Trabajadores recoge la cautela de que «los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores... se mantendrán en los mismos términos que rigieran en este momento hasta que por Convenio Colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos».

Cuarta.- De manera absolutamente congruente con este último criterio, recientes e importantes Convenios provinciales del sector de la Industria de Panadería han introducido significativas modificaciones en la retribución de la antigüedad.

El Convenio Colectivo de Barcelona de 24 de enero de 1997 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» de 20 de febrero) dispone con rotundidad en su artículo 21.3: «Las partes negociadoras han acordado la supresión con efectos de 1 de enero de 1997 de la promoción económica en razón de los años de vinculación a la empresa», si bien se establecen algunos derechos para los trabajadores que lo vinieran percibiendo.

Por su parte, el Convenio de Fábricas de Pan de Madrid de 27 de noviembre de 1996 («Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» de 19 de diciembre) establece en su artículo 12 restricciones, en cuanto al futuro devengo del complemento de antigüedad del personal contratado a partir del 1 de enero de 1996.

En un sector afín a éste, como el de Pastelería, el Acuerdo marco estatal de 13 de febrero de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de marzo) dispone en su artículo 21 que los importes percibidos en concepto de antigüedad pasarán a tener la consideración de complemento personal no absorbible ni compensable y, como tal, sujeto únicamente al porcentaje de incremento de los respectivos Convenios Colectivos provinciales.

En cualquier caso, para interpretar el contexto en que se produce este tipo de acuerdos, interesa sobremanera resaltar que nos hallamos ante dos Convenios provinciales de contenido exhaustivo, en el sentido de que disciplinan la totalidad de los aspectos fundamentales de las relaciones laborales, y de un Acuerdo marco estatal que va más allá de este punto concreto y recoge importantes acuerdos en otros aspectos laborales.

Quinta.- Estas últimas consideraciones tienen importancia ya que este árbitro debe valorar no sólo la conveniencia de proceder a un cambio en la regulación sustancial del concepto de antigüedad, sino, con carácter previo, preguntarse cuál debe ser el ámbito concreto donde se contemple la posibilidad de dicha modificación.

Dicho de otra manera ¿dónde debe encuadrarse una discusión de este tipo? ¿Debe remitirse, como se ha hecho hasta ahora, a la negociación colectiva a nivel provincial o cabe realizarlo en una decisión de ámbito estatal y

origen arbitral? Para responder a estas preguntas debe partirse del concepto mismo del Convenio Colectivo como medio de composición entre dos grupos o asociaciones organizadas que expresan intereses contrapuestos. El Convenio es reflejo y expresión de un equilibrio entre esos intereses, de un equilibrio global. Constituye, en consecuencia, un todo orgánico, un conjunto indivisible que ha de entenderse y aplicarse íntegramente y no aisladamente en cada uno de sus preceptos.

Esta consideración global, o conglobamiento, impide romper la unidad del Convenio Colectivo, aplicando lo más favorable o rechazando lo más desfavorable para una de las partes. Así lo reconoce explícitamente el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores al establecer que los conflictos entre dos normas, estatales o pactadas, se resolverán aplicando la más favorable en su conjunto.

No parece aceptable, pues, como hace la representación empresarial, invocar como precedente los Convenios del sector en Barcelona o Madrid antes examinados. Si bien es cierto que en los mismos se acuerda, o se concede por parte sindical, una minoración e incluso una desaparición del concepto retributivo de la antigüedad, no es menos cierto que dicha cesión se ha alcanzado con toda seguridad en la mesa negociadora en compensación de unas contraprestaciones concretas o, de manera más general, a cambio de una valoración conjunta del contenido del Convenio tan positiva que hace admisible o tolerable una cesión como ésta.

Tales contraprestaciones pueden ser tanto de contenido económico (cesión de la antigüedad a cambio de un incremento o revisión salarial más elevado) como de aspectos de la relación laboral de otra índole, sin valoración dineraria directa, pero que son también objetos de la acción sindical (una menor jornada anual, compromisos en materia de estabilidad del empleo, mejoras en derechos de formación profesional, etc.).

Sexta.- Considera, pues, este árbitro que la decisión a través de esta vía arbitral de suprimir con carácter generalizado para el sector un concepto salarial concreto hoy existente vendría a romper de una manera grave el delicado equilibrio alcanzado en los Convenios provinciales.

Por otra parte, aunque la supresión no tuviera efectos inmediatos sobre los Convenios en vigor, su mera declaración viciaría en su origen toda la futura negociación colectiva del sector que quedaría gravemente condicionada por una decisión externa a la misma.

La posibilidad de acordar una medida de este tipo sería mayor si lo sometido a arbitraje fuera una decisión global sobre el contenido completo de un Convenio estatal, lo que permitiría el establecimiento de contraprestaciones de contenido salarial o de otro tipo que compensarían y equilibrarían la desaparición de la retribución por antigüedad. No obstante, el carácter limitado del mandato recibido impide por principio la mera consideración de estos otros posibles ámbitos.

Séptima.- Concluye, pues, este árbitro que la eliminación del concepto de antigüedad de una manera heterónoma vendría a romper el necesario equilibrio global de intereses consustancial a la negociación colectiva en el sector y que dicha eliminación sólo es concebible y alcanzable a través de los marcos de negociación hoy existentes, es decir, en los Convenios Colectivos de ámbito provincial.

Se inclina, pues, por el mantenimiento como referente general de la norma sobre retribución de la antigüedad que establecía la Reglamentación de 1946 (hoy derogada) que sólo resultará de aplicación de manera supletoria en ausencia de una regulación específica del tema en los Convenios provinciales del sector o, de



producirse el caso, en aquellas provincias que no cuenten con Convenio propio.

A efectos aclaratorios, se recoge una nueva redacción completa del complemento salarial por antigüedad, que respeta en todos sus extremos la regulación preexistente. Aunque no es un asunto que forme parte del arbitraje, sería recomendable que el contenido de este laudo se incorpore como parte integrante del Acuerdo marco sobre materias concretas que tienen intención de concluir y suscribir las representaciones empresarial y sindical.

Por todo lo expuesto, el árbitro designado en el procedimiento ha decidido dictar el siguiente

LAUDO

1. Los trabajadores del sector de la Industria de la Panadería tendrán derecho, en concepto de promoción económica, a un complemento salarial por antigüedad, cuya cuantía, cómputo y condiciones de devengo serán los siguientes:

- a) El complemento por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistirá, como máximo, en dos bienios y cuatro quinquenios.
- b) El módulo para el cálculo y abono de dicho complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador.
- c) La cuantía del complemento será del 5 por 100 para cada bienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.
- d) La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Será computable, asimismo, el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para el desempeño de un cargo político o sindical, así como en el caso de excedencia por servicio militar o prestación social sustitutoria.
- e) Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio prestados en la empresa cualquiera que sea la categoría en que se encuentre encuadrado.
- f) Los trabajadores vinculados por contratos de aprendizaje o prácticas o por los nuevos contratos formativos percibirán aumentos por años de servicio una vez incorporados a la empresa tras la conclusión de dichos contratos formativos computándose el tiempo en que estuvieron en aquella situación de formación para su cálculo, conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.
- h) Para el máximo de bienios y quinquenios se tendrá en cuenta los ya producidos con anterioridad a la entrada en vigor del presente laudo.

2. Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieren pactado individualmente con sus trabajadores o les hubiesen concedido unilateralmente.

Por el Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se procederá a la notificación del presente laudo a las partes, remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su depósito y registro.



Dado en Madrid a 12 de febrero de 1998.