

Convenio colectivo do sector de pastelería, confeitaría, repostería e pratos precociñados na provincia de Ourense (Ano 2004)¹

I. Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito funcional e territorial.

O presente convenio regula as relacións laborais nas actividades industriais de pastelería, confeitaría, repostería e pratos precociñados na provincia de Ourense. Así mesmo, quedan incluídas as actividades comerciais, tanto maiorista coma retalista, derivadas das reguladas anteriormente.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Comprenderá as empresas indicadas no artigo anterior a todos os seus traballadores. Rexerá igualmente para aquelas empresas que, reunindo tales condicións, se establezan no futuro dentro do campo de aplicación deste convenio.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor, para todos os seus efectos, o día 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2004. Rematada a súa vixencia inicial, entenderase prorrogado por períodos dun ano se calquera das partes non o denuncia por escrito ante a outra con tres meses de antelación á data de remate da súa vixencia, expresándose na denuncia as cuestións obxecto de negociación.

Artigo 4º.-Compensación e absorción.

Todas as melloras económicas e de traballo que se implantan en virtude do presente convenio serán compensables e absorbibles, en cómputo anual e ata onde alcancen, con todas aquelas melloras voluntarias que tiñan concedidas as empresas, tanto se son aboadas en metálico como en especie e habitación, ou incentivos sobre vendas ou á produción, calquera que sexa o sistema aplicado, así como as producidas ou as que se produzan en disposicións legais a partir da data de entrada en vigor do convenio.

Sen perxuízo de que se poidan estender a calquera situación as melloras establecidas neste convenio nin a facultade de amplialas, as empresas que lle veñan aboando ao seu personal salarios superiores aos exixidos regulamentariamente non estarán obrigadas a aplicar as elevacións que se fixen nas presentes estipulacións, salvo a contía necesaria para suplir diferencias.

Artigo 5º.-Garantía ad personam.

Todas as melloras concedidas neste convenio teñen o carácter de mínimas. Respetaranse a título individual as condicións económicas que fosen superiores ás establecidas neste convenio.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

Segundo o disposto no artigo 91 de texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, para a interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado por ambas as partes no presente convenio, créase unha comisión paritaria integrada por catro membros da Asociación de Empresarios de Confeitería y Pastelería de Ourense por parte empresarial, e catro membros de UGT, central sindical asinante do presente convenio, pola parte social, fixando a parte empresarial o seu domicilio na Praza das Damas nº 1, 32005 de Ourense, e no parque de San Lázaro 12-1º, 32003 de Ourense, a parte social.

¹ Publicado no DOG núm. 231, do 26 de novembro de 2004.

Os acordos aos que se chegue na comisión paritaria en cuestións relacionadas co presente convenio, considéranse parte deste e terán a súa mesma eficacia e obrigatoriedade. Tales acordos remitiranse á autoridade laboral para o seu rexistro.

II. Réxime de traballo

Artigo 7º.-Xornada.

A xornada de traballo para as empresas e traballadores afectados polo presente convenio será de 40 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual.

Dadas as especiais características do ciclo produtivo anual das empresas do sector, en virtude das cales se adoita acumular a produción en determinados períodos do ano, en detrimento doutros nos que a produción baixa considerablemente, acórdase establecer unha distribución horaria heteroxénea para o sector, que contribúa a unha mellora da produtividade.

Polo tanto, ambas as partes acordan que a xornada diaria máxima para os traballadores do sector será de 9 horas diarias, e o dito exceso de xornada compensarase en períodos de menor produción.

Así mesmo, as empresas disporán dun máximo de doce días ao ano nos que a xornada poderá acadar un máximo de doce horas diarias, compensando o exceso de xornada diaria en períodos de menor produción, todo isto tendo en conta as normas legais vixentes sobre descanso entre xornadas.

Artigo 8º.-Traballo en festivos.

As catorce festas anuais legalmente establecidas, con excepción do establecido no artigo 9º, compensaranse cada unha delas cun día laborable para desfrutar segundo acordo entre a empresa e o traballador e, en caso de desacordo, dentro dos quince días inmediatamente posteriores. Todo isto sen menoscabo dos acordos que teñen pactados na dita materia as empresas afectadas e os seus traballadores.

Dentro das xornadas establecidas no presente convenio, a fixación do horario de traballo será facultade da empresa.

Artigo 9º.-Días de inactividade obrigatoria.

Consideraranse días de inactividade laboral obrigatoria, os seguintes:

Día 27 de abril: festividade da patroa do gremio. A celebración desta festividade poderá adiantarse ou atrasarse en función do día da semana no que coincida.

Día 25 de decembro: festividade da Natividade do Señor.

Artigo 10º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo. As horas extraordinarias poderán retribuírse ou compensarse con descansos nos catro meses seguintes á súa realización.

Artigo 11º.-Vacacións.

O persoal incluído no ámbito de aplicación do presente convenio gozará dun período anual de vacacións de 30 días naturais que se desfrutarán, salvo

pacto en contrario, en dous períodos de quince días. O período ou períodos do seu disfrute fixarase de común acordo entre o empresario e o traballador, tendo en conta que as datas de disfrute non poderán producirse nos períodos de maior produtividade.

Debido ás necesidades produtivas das empresas, as vacacións desfrutaranse en dous períodos de quince días; as de verán desfrutaranse nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro, e as de

inverno nos meses restantes. Se a empresa leva a cabo o peche por vacacións, as vacacións dos traballadores desfrutaranse durante as ditas datas.

O traballador coñecerá as datas que lle correspondan de vacacións dous meses antes, polo menos, do comezo do seu desfrute.

Artigo 12º.-Período de proba, cesamentos e sistemas de contratación.

As admisións do persoal consideraranse provisionais durante un tempo de proba variado, segundo a índole do labor a que cada traballador sexa destinado, que non poderá exceder do sinalado na seguinte escala:

Titulados: 6 meses.

Persoal non titulado: 3 meses.

Transcorrido o período de proba sen denuncia de ningunha das partes, o traballador continuará na empresa baixo as condicións establecidas no seu contrato de traballo. O cesamento na empresa deberá ser comunicado polos traballadores por escrito cunha antelación mínima de quince días. Se faltase este requisito, a empresa poderá descontar da liquidación do traballador afectado o importe das retribucións diarias por cada día de atraso no aviso.

Así mesmo, os contratos para o fomento da contratación indefinida rexeranse polo disposto na Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida e pola Lei 12/2001, de 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

Artigo 13º.-Contrato en formación laboral.

Debido ás necesidades de cualificación dos traballadores do sector, tanto no que se refire aos labores de obrador como ao persoal mercantil e administrativo, e de acordo co establecido no punto c) do parágrafo segundo do artigo 11 de Estatuto dos traballadores, a duración máxima dos contratos de formación laboral realizados aos traballadores afectados polo presente convenio será de tres anos.

A dita duración máxima será aplicable tanto aos contratos asinados a partir da entrada en vigor do presente convenio coma aos xa vixentes con anterioridade.

Artigo 14º.-Contrato eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

O contrato de duración determinada regulado no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, segun

do a redacción dada polo Real decreto lei 12/2001, do 9 de xullo, de medida urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e mellora da súa calidade, poderá ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses.

Artigo 15º.-Licenzas retribuídas.

O persoal terá dereito a desfrutar da licenza retribuída nos casos que a seguir se establecen, así como naqueles casos que determine a lexislación vixente:

a) Quince días naturais por matrimonio.

b) Dous días polo nacemento de fillo ou polo falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo.

III. Condicións económicas

Artigo 16º.-Salarios.

Será o que se estableza exclusivamente para cada categoría na correspondente columna do anexo I para o ano 2004.

Para o ano 2004 establécese un incremento salarial do 3,25% en relación coa táboa salarial do ano 2003.

Artigo 17º.-Pagas extraordinarias.

Os traballadores comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio desfrutarán anualmente de dúas pagas extraordinarias, integradas por 30 días de salario base maila antigüidade consolidada. Estas pagas percibiranse o 15 de xullo e o 23 de decembro.

Así mesmo, en concepto de paga de beneficios, os traballadores percibirán dúas pagas extraordinarias constituídas por 15 días de salario base maila parte proporcional de antigüidade consolidada, que se aboarán nos cinco primeiros días do mes de marzo e do mes de outubro.

A empresa poderá ratear mensualmente as pagas extraordinarias. Nos casos de traballador de nova incorporación, reingreso ou cesamento na empresa, a contía das pagas extraordinarias calcularase en proporción ao tempo traballado durante o ano.

Artigo 18º.-Antigüidade.

As partes acordan que, co fin de potenciar a creación do emprego no sector, o concepto económico de antigüidade quede establecido do seguinte modo:

Tendo en conta a data do seu ingreso na empresa, ningún traballador percibirá unha antigüidade superior a 6 trienios.

Con efectos desde o 1 de xaneiro de 1998, por cada trienio se percibirá a cantidade de 9,62 euros, cun máximo de 6 trienios.

Os traballadores que xa estivesen percibindo algunha cantidade en concepto de antigüidade, verán a súa contía conxelada en anos sucesivos, situándose o importe percibido ata a data nun recadro da folla de salarios creado para o efecto, baixo o concepto de antigüidade consolidada, aínda que a antigüidade que teñan consolidada terase en conta para os efectos de recoñecer o período máximo computable en concepto de antigüidade que quedou fixado en seis trienios, é dicir, en dezaioito anos.

Artigo 19º.-Axudas de custo.

Terán dereito a elas todos os traballadores que, mediante orde expresa do empresario ou persoa que o represente, se vexan obrigados a realizar viaxes ou traballos de carácter profesional por conta e baixo a dependencia da empresa, con desprazamentos a lugares distantes do centro de traballo que imposibiliten o seu regreso e nos que sexa necesario efectuar comidas fóra do seu domicilio habitual, ou cando teñan necesidade de desprazarse a localidades nas que a misión encomendada exixa unha permanencia que obrigue a aloxarse.

Para o pagamento das axudas de custo utilizarase o sistema de gastos que xustificar, sen que a súa contía poida exceder do seguinte:

Axuda de custo completa: 18,55 euros, e media axuda de custo: 9,28 euros.

Non se considerarán comprendidos nestes casos os traballadores afectos aos servizos de transporte e reparto en localidades distintas a aquela na que radique a fábrica ou depósito.

IV. Disposicións diversas

Artigo 20º.-Vixilancia da saúde.

En cumprimento do artigo 22 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o empresario garantirá aos traballadores ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao seu posto de traballo. Esta vixilancia só se poderá levar a cabo cando o traballador preste o seu consentimento.

Con base no devandito artigo, a empresa efectuará recoñecementos médicos periódicos, que serán de libre consentimento para o traballador. Cando non desexe efectuar o dito recoñecemento, o traballador, por requirimento da empresa, deberá asinar a non aceptación.

Artigo 21º.-Roupa de traballo.

As empresas estarán obrigadas a facilitar gratuitamente ao persoal que necesite roupa de traballo batas, fundas, panos, etc, que serán repostas unha vez que se deteriorenen.

Artigo 22º.-Sumisión ao AGA.

Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do acordo interprofesional galego sobre procedementos

extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais UGT, CC.OO. e CIG, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos nos que están formuladas.

Artigo 23º.-Partes asinantes.

O presente convenio foi negociado pola Asociación de Empresarios de Confeitería y Pastelería de Ourense e pola central sindical UGT.

Artigo 24º.-Dereito supletorio.

Para o non establecido no presente convenio, as partes remítense ao establecido no acordo marco estatal de pastelería, confeitaría, repostaría e pratos precociñados, publicado no Boletín Oficial del Estado, do 11 de marzo de 1996 e ao Real decreto legislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

ANEXO I

Táboa salarial ano 2004

Categoría	Salario
Encargado xeral	764,63 euros
Mestre de obradoiro	733,36 euros
Encargado de sección	617,97 euros

Oficial 1ª	617,97 euros
Oficial 2ª	545,26 euros
Axudante de obradoiro	508,92 euros
Xefe de administración	764,63 euros
Administrativo 1ª	617,97 euros
Administrativo 2ª	581,62 euros
Auxiliar	545,26 euros
Dependente	508,92 euros
Axudante de dependenta	495,83 euros