

**Convenio colectivo para obradoiros e despachos de confeitarías, pastelerías, repostarías e pratos cociñados da provincia de Pontevedra
(Ano 2005)¹**

I. Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito persoal e funcional.

Este convenio regula as relacións laborais nas actividades industriais e comerciais de confeitaría, pastelería, repostaría e pratos cociñados.

Os traballadores e traballadoras das empresas dedicadas a estas actividades, tanto o persoal de obradoiro coma o mercantil, réxense por este convenio.

Aquilo non regulado neste convenio acollerase ao acordo marco sectorial publicado por Resolución do 13 de febreiro de 1996.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

A eficacia e obrigatoriedade deste convenio alcanza a cantas empresas e sucursais estean establecidas e domiciliadas dentro dos límites da provincia de Pontevedra.

Artigo 3º.-Vixencia e prórrogas.

Este convenio terá efectos económicos plenos a partir do día 1 de xaneiro de 2005 e ata o 31 de decembro de 2005.

Concluída esta duración, prorrogarase de ano en ano, sen prexuízo da revisión económica. Se fose debidamente denunciado, manterase en vigor ata que haxa un novo convenio.

Artigo 4º.-Denuncia.

A denuncia será realizada por calquera das partes cunha antelación mínima de dous meses á data da súa terminación.

A dita denuncia terá que se facer por escrito á outra parte afectada polo convenio.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

1. Créase unha comisión paritaria, sendo as súas funcións:

a) As de mediación, arbitraje e conciliación nos conflitos individuais ou colectivos que lle sexan sometidos e as emanadas dos acordos deste convenio.

b) As de interpretación e aplicación do pactado.

c) As de seguimento do conxunto dos acordos.

2. Os acordos aos que se chegue na comisión paritaria en cuestións relacionadas con este convenio, consideraranse parte do mesmo e terán a súa mesma eficacia e obrigatoriedade. Os ditos acordos remitiranse á autoridade laboral para o seu rexistro.

3. A comisión paritaria queda composta por 5 membros da Asociación Provincial de Empresarios Artesáns de Pastelería e Panificación (Arpaspan) e por 5 membros da representación social. Os membros da dita representación social serán os dos sindicatos que corresponda en proporción ao número de representantes nas empresas ás que lles sexa de aplicación este convenio. Poderá asistir cun asesor, con voz pero sen voto.

4. Ambas as dúas partes asinantes deste convenio comprométense a, nun prazo máximo de 20 días a partir da súa sinatura, se reunir para elaboraren o seu regulamento de funcionamento da comisión paritaria.

¹ Publicado no DOG núm. 18, do 26 de xaneiro de 2006.

II. Réxime de traballo

Artigo 6º.-Xornada de traballo.

A xornada semanal de traballo será de 40 horas semanais, tanto para a xornada continuada como para a partida, sendo a xornada dominical de 4 horas.

A xornada dominical para o persoal mercantil será, exclusivamente para este, das 9.00 ás 14.00 horas. Para o persoal de obradoiro a xornada rematará ás 13.30 horas.

Nos días laborables, a xornada de traballo para o persoal mercantil non poderá prolongarse máis alá das 21.00 horas.

Cando a xornada normal de traballo sexa de forma continuada, establecerase un período de descanso do menos 15 minutos.

Artigo 7º.-Días de inactividade obrigatoria.

Consideraranse días de inactividade laboral obrigatoria os seguintes:

- Día 27 de abril: festividade da patroa do gremio.
- Día 25 de decembro: festividade da Natividade do Señor.
- Día 1 de xaneiro: festividade de Aninovo.
- Día 1 de maio: Día Internacional da Clase Obreira.

Se por necesidades da empresa o traballador ou traballadora decidise traballar, terá dereito, ademais de á percepción económica como festivo, a 1 día máis de vacacións.

Artigo 8º.-Vacacións.

O persoal acollido a este convenio terá dereito a gozar dunhas vacacións anuais retribuídas segundo as seguintes condicións:

1. As vacacións terán unha duración de 31 días naturais para todo o persoal afectado, calquera que sexa a súa clasificación profesional.
2. O salario que se percibirá durante o período de vacacións calcularase sobre o salario base de convenio máis antigüidade.
3. O período de vacacións será concedido de común acordo entre a empresa e o traballador ou traballadora en épocas que tradicionalmente non teñan unha especial actividade no sector, de xeito rotativo, pero preferentemente en verán.
4. O persoal de baixa por incapacidade temporal, con independencia da causa motivadora, disporá ou gozará da totalidade das vacacións, sempre que a súa reincorporación ao traballo se produza dentro do mesmo ano.

Artigo 9º.-Ingresos ou cesamentos.

Todo traballador ou traballadora, excepto no caso de pacto en contrario, ingresará a título de proba, sendo a duración desta a que segue:

- * Persoal técnico: 3 meses.
- * Persoal administrativo: 1 mes.
- * Persoal mercantil: 1 mes.
- * Persoal non cualificado: 15 días.

Transcorrido o período de proba sen denuncia por ningunha das partes, o traballador ou traballadora continuará na empresa baixo as condicións establecidas neste convenio.

Os cesamentos na empresa deberán ser comunicados polo persoal con 15 días de antelación e por escrito. Sen este requisito a empresa poderá descontar da liquidación da traballadora ou traballador afectado o importe das retribucións diarias por cada día de atraso no aviso.

Artigo 10º.-Licenzas retribuídas.

O persoal terá dereito a gozar de licenzas retribuídas nos casos que a seguir se establecen:

- a) Por casamento do/a produtor/a: 15 días naturais.
- b) Por maternidade da muller ou nacemento de fillos legalmente recoñecidos como tales polo/a traballador/a: 5 días naturais.
- c) Por intervención cirúrxica de pais, fillos ou cónxuxe: 5 días naturais.
- d) Por intervención cirúrxica de avós, sogros, netos e irmáns: 3 días
- e) Por falecemento de cónxuxe, pais, ou fillos: 5 días naturais.
- f) Por falecemento de sogros, irmáns, avós e netos: 3 días naturais.
- g) Por atención de asuntos propios, ineludibles e de grande importancia, segundo as necesidades e desprazamentos: de 1 a 6 días.
- h) Por cambio de domicilio: 1 día.
- i) Por visita médica para asistencia persoal ou de fillos menores, cando coincida co horario de traballo: as horas necesarias, sendo preceptivo que o

volante estea datado e asinado polo médico, facéndose constar a hora de finalización da consulta.

- j) Por estudos: o tempo necesario para exames segundo o Estatuto dos traballadores.

Artigo 11º.-Persoal eventual.

Agás nos casos de reserva de praza por enfermidade ou deber inescusable de carácter público, o contrato de traballo eventual non poderá ter unha duración superior a doce meses, e pasado o dito prazo e sen necesidade de denuncia ningunha, o traballador ou traballadora converterase automaticamente en fixo, excepto as normas de rango superior que contradigan o anteriormente citado. O persoal eventual deberá ser necesariamente contratado por escrito ante a oficina de emprego.

Artigo 12º.-Igualdade no traballo.

Respectarase o principio de igualdade en todos os postos de traballo, tanto para o home como para a muller, sen discriminación ningunha, e desaparecerá calquera trato de desigualdade tanto favorable coma adverso que tivese a muller, por calquera causa.

III. Condicións económicas

Artigo 13º.-Salario base.

Será o que se estableza exclusivamente para cada categoría, reflectido na correspondente columna da táboa salarial do anexo. O aumento será do IPC previsto polo goberno (2%) máis o 0,5% en todos os conceptos económicos, unha vez actualizados os salarios do ano 2004.

Unha vez coñecido o IPC real o 31 de decembro de 2005, se este superase o IPC previsto polo goberno (2%) a diferenza que exceda da dita porcentaxe, actualizaranse as táboas e percibirase con efectos retroactivos desde o primeiro de xaneiro de 2005.

Artigo 14º.-Antigüidade.

Consistirá en cuatrienios ao 6% sobre o salario base do convenio.

Artigo 15º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécense tres pagas extraordinarias dunha mensualidade de salario base e antigüidade. Serán as seguintes:

-Paga de 15 de xullo, que se aboará antes desa data e percibida o 30 de xuño.

-Paga de 23 de decembro, que se aboará antes desa data e percibida o 30 de novembro.

-Paga de beneficios, que se aboará en marzo, se ben poderase fraccionar en dúas metades, pagándose en marzo e setembro.

Estas pagas percibiranse en proporción á anualidade precedente de contrato, e os períodos habidos de incapacidade temporal non afectarán á contía destas.

Artigo 16º.-Axuda por xubilación.

A todo o persoal que se xubile con 15 anos como mínimo de servizo na empresa, aboaráselle como premio de xubilación as seguintes cantidades dependendo do ano de xubilación:

-925,86 euros aos 65 anos.

-1.234,47 euros aos 64 anos.

-1.543,10 euros aos 63 anos.

-1.851,72 euros aos 62 anos.

-2.163,34 euros aos 61 anos.

-2.468,96 euros aos 60 anos.

Artigo 17º.-Axuda por defunción.

As empresas afectadas por este convenio subscribirán con efectos desde o 1 de xaneiro de 1998 unha póliza de seguro colectivo, con primas íntegras ao seu cargo, que cubran as seguintes continxencias e indemnizacións a todo o seu persoal:

Accidente laboral ou común con resultado de:

-Morte: con 6.172,39 euros.

-Invalidez permanente que ocasione o cesamento forzoso na empresa: 6.172,39 euros.

A indemnización de morte farase efectiva ao/á cónxuxe, descendentes ou ascendentes, por esta orde.

Artigo 18º.-Complemento de transporte.

En compensación polos gastos de transporte que debe facer o persoal para desprazarse ao seu posto de traballo, as empresas aboarán a cada un/unha a cantidade de 2 euros para o ano 2005. Esta cantidade aboarase por día efectivamente traballado.

Artigo 19º.-Horas extraordinarias.

As horas extraordinarias aboaranse co 75% da recarga sobre o salario total da táboa salarial correspondente á hora ordinaria.

A recargación das horas extraordinarias traballadas en domingo e a dos traballo dos festivos será, en todo caso, do 150%.

Para os efectos do cálculo da recargación, o salario da hora ordinaria é o que resulte de dividir o total salarial anual entre 1.770 horas.

Cabe a opción tamén de que o traballador ou traballadora opte por compensar as horas extraordinarias traballadas por tempos equivalentes a descanso retribuído incrementados nas porcentaxes correspondentes citadas.

Artigo 20º.-Complemento no caso de incapacidade temporal.

Durante as situacións definidas como incapacidade temporal na Seguridade Social, a empresa aboará desde o primeiro día da baixa do traballador ou traballadora afectado o 75% do salario base máis antigüidade, e a partir do décimo día desta o 100% do dito salario base máis antigüidade. No caso de

maternidade, ingreso hospitalario, accidente de traballo ou enfermidade profesional, aboarase ese 100% desde o primeiro día.

Artigo 21º.-Axudas de custo.

Terán dereito a axuda de custo o traballador/a que, mediante orde expresa do empresario ou persoa que o represente, se vexa forzado a realizar asuntos ou traballos de carácter profesional por conta da empresa, con desprazamentos a lugares distantes do centro de traballo que lle imposibiliten o seu regreso, tendo que efectuar comidas ou aloxarse neses lugares.

As contías serán as que se sinalan:

-Axuda de custo: 31,07 euros.

-Xantar: 9,61 euros.

-Cea: 9,61 euros.

-Cama: 14,86 euros.

-Almorzo: 3,57 euros.

Artigo 22º.-Axuda escolar.

Todo traballador ou traballadora con fillos en idade escolar obrigatoria, percibirá en concepto de axuda de escolarización, a contía de 31,87 euros para o ano 2005.

Aquel persoal que en abril de 1991 adquirise o dereito a complemento de incapacidade por fillo discapacitado, manterao nos termos do convenio de 1990.

IV. Disposicións varias

Artigo 23º.-Altas na Seguridade Social.

A empresa estará obrigada a entregar ao persoal unha fotocopia da alta da mesma na Seguridade Social, para o que disporá dun prazo de tres semanas desde a incorporación ao traballo.

Así mesmo, a empresa estará obrigada a mostrar cada mes seguinte os TC/2 de cotización.

Artigo 24º.-Seguridade Social e saúde laboral.

As obrigas establecidas na Lei de prevención de riscos laborais, do 8 de novembro de 1995, e os seus regulamentos, han concretarse en cada empresa antes da fin de 1997 no que atinxe ás exixencias establecidas nos capítulos III e IV da dita lei sobre plano e programa de actuación preventiva, avaliación de riscos, plano de emerxencia, información e formación dos traballadores e traballadoras, vixilancia da saúde do persoal en relación aos riscos. Para os efectos, designará o traballador ou traballadores que se ocuparán da prevención, ou farase cargo persoalmente o empresario, ou proverase dun servizo de prevención ou encargarao á súa mutua de AT e EP.

A empresa que conta con delegado/a de persoal, coidará de lle facilitar o cumprimento que lle corresponde das funcións de delegado/a de prevención.

Artigo 25º.-Prendas de traballo.

Con carácter xeral, as empresas suxeitas a este convenio colectivo proverán o persoal ao seu servizo, obrigatoria e gratuitamente, do seguinte número de pezas de roupa ao ano:

-Dúas chaquetiñas.

-Dous pantalóns.

-Catro mandís.

-Dous gorros.

O seu uso será obrigatorio. Así mesmo, o persoal mercantil e de obradoiro terá a obriga de conserva-la en bo estado.

Proverase ao persoal mercantil das pezas de roupa necesarias para o desenvolvemento da súa función laboral.

Artigo 26º.-Excedencias e suspensións de contrato.

Canto a excedencias e outras suspensións de contrato, haberá que aterse ao que establece o Estatuto dos traballadores nos seus artigos 45 a 48, matizando que o período mínimo de excedencia voluntaria será de 1 ano e só pode ser por menos tempo se median fundamentos serios de orde familiar, estudos, etc.

O establecido no artigo 46, punto 3º, do Estatuto dos traballadores, no caso de excedencia por fillo menor, queda ampliado o atribuído ao primeiro ano a un período máximo de tres anos.

Artigo 27º.-Comité de empresa.

A empresa facilitará local axeitado, no caso de que dispoña del, para reunións e consultas do/a delegado/a ou comité de empresa co persoal, así coma un taboleiro para pór comunicados, avisos, carteis, etc.

Artigo 28º.-Dereitos sindicais.

Haberá que aterse ao disposto na vixente Lei orgánica de liberdade sindical de 1985.

Con motivo da negociación do convenio, os membros de cada central sindical terá, con coñecemento do empresario ou encargado, fácil acceso ao persoal de cada empresa nos propios centros de traballo para informacións breves colectivas, convocatorias ou entregas de comunicados, ao principio ou á fin da xornada ou en momentos intermedios de actividade non intensa.

V. Disposicións derradeiras

Artigo 29º.-Garantía ad personam.

Por este convenio, e en concreto por este artigo, respectaranse as condicións persoais que, globalmente consideradas, excedan do pacto no seu contido económico ou social, manténdose estrictamente ad personam.

Artigo 30º.-Partes asinantes.

Este convenio foi concertado pola Asociación Provincial de Empresarios Artesáns de Pastelaría e Panificación (Arpaspan) de Pontevedra, e polas centrais sindicais CC.OO., UGT e CIG.

Artigo 31º.-Categorías e ascensos.

No persoal de obradoiro, os postos de oficial de primeira cubriranse do seguinte xeito: o 50% por antigüidade; o resto, por libre designación da empresa. En ambos os dous casos farase previa proba de aptitude entre o persoal da categoría inmediata inferior.

Os aprendices, unha vez superado o período de aprendizaxe, pasarán á categoría de oficial de segunda se houbese vacante, ou de axudante no outro caso por un prazo máximo de dous anos, e ao seu final adquirirá a categoría de oficial segunda.

No persoal mercantil, o aprendiz, concluído o período de aprendizaxe, pasará automaticamente á categoría de axudante. Se con carácter permanente o axudante realiza funcións específicas de dependente/a, recoñeceráselle esta categoría, coa retribución correspondente a dependente/a de máis de 22 anos.

Os/as axudantes pasarán automaticamente á categoría de dependentes/as ao cumpriren 22 anos, excepto aqueles que, aínda que pasen dos 22 anos sexa o seu contrato inicial. Estes serán axudantes por un período máximo de un ano.

Nos establecementos, por cada catro dependentes/as haberá un dependente ou dependenta maior, que se designará libremente pola empresa entre aqueles ou dependentas maiores de 22 anos.

Os e as aspirantes pasarán automaticamente á categoría de auxiliares administrativos ao cumpriren 18 anos.

A vacante de oficial administrativo proverase por antigüidade, logo de exame de aptitude entre os e as auxiliares administrativos. Cando non exista máis que empregado ou empregada administrativo, pasará á categoría superior aos catro anos de actuar como auxiliar.

A aprendizaxe ou contrato de formación, tanto de persoal mercantil coma de obradoiro, terá unha duración de dous anos. O seu soldo será asignado ao de peón de obradoiro cun salario do 80% o primeiro ano e 90% o segundo ano.

Artigo 32º.-Canon de negociación de convenio.

Todas as empresas incluídas no ámbito funcional deste convenio contribuirán necesariamente a sufragar os gastos de negociación deste cunha cantidade de 6,01 euros (1.000 ptas.) por traballador/a e ano de vixencia do convenio.

Esta cantidade será aboada á Asociación Provincial de Empresarios Artesáns de Pastelería e Panificación (Arpaspan) de Pontevedra.

Artigo 33º.-Contratos de duración determinada.

Regulados no artigo 15 b) do Estatuto dos traballadores.

Estes contratos poderán ter unha duración máxima de doce meses, dentro dun período de quince meses.

Ao remate do mesmo terán unha indemnización de 12 días por ano, rateándose proporcionalmente se o tempo é inferior á duración máxima establecida.

Artigo 34º.-Regulamentacións administrativas.

O persoal e as empresas deberán dar cumprimento da forma máis estrita á aquelas prescricións legais contidas no Regulamento de manipuladores de alimentos ou a calquera outra de aplicación.

Artigo 35º.-Pacto de non concorrencia.

Estimarase a existencia de concorrencia desleal na conduta do persoal cando este preste os seus servizos noutra empresa do sector dedicada á mesma actividade, ou cando a desenvolva a título persoal.

Tal competencia desleal considerarase como falta moi grave e será sancionado segundo o previsto nas normas establecidas para o efecto.

Artigo 36º.-Organización do traballo.

A organización práctica do traballo correspóndelle ao empresario ou á dirección da empresa en que esta delegue.

Disposición transitoria

Primeira.-Créase a categoría profesional de repartidor/a, asimilado nos seus conceptos salariais á de dependente/a ou vendedor/a.

Táboas salariais

Ano 2005

Categorías profesionais (incremento do 2,5%)	Salario base
Persoal de obradoiro:	
Mestre/a obradoiro	876,87 euros
Encargado/a	876,87 euros
Oficial técnico de primeira	799,03 euros
Oficial de primeira	799,03 euros
Oficial de segunda	663,90 euros
Axudante	614,61 euros
Peón	590,55 euros
Persoal de acabado e empaquetado:	
Encargado/a	805,18 euros
Auxiliar de máis de 18 anos	625,32 euros
Persoal de oficios varios:	
Oficial de primeira	805,18 euros
Oficial de segunda	652,84 euros
Oficial de terceira	614,61 euros
Subalternos/as:	
Vixilante (mercantil)	726,23 euros
Vixilante (obradoiro)	601,84 euros
Persoal de limpeza (por horas)	-
Administrativos/as:	

Xefe de primeira	902,59 euros
Xefe de segunda	866,51 euros
Oficial de primeira	830,75 euros
Oficial de segunda	709,47 euros
Auxiliar	631,65 euros
Persoal mercantil propiamente dito:	
Corredora de praza	689,05 euros
Dependente/a	663,90 euros
Dependente/a maior	689,05 euros
Axudante	623,67 euros
Repartidor/a	663,90 euros