

●

**Convenio Colectivo del Sector Pastelerías y Confiterías
Artesanas de Bizkaia (código de convenio número
48000675011983).**

Resolución del Delegado Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Pastelerías y Confiterías Artesanas de Bizkaia (código de convenio número 48000675011983).

Antecedentes

Primero: Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Bigarren: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarren: «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2013ko azaroaren 14an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Josu Mirena de Zubero Olaechea

**BIZKAIKO ARTISAU-GOZOGINTZA ETA -PASTELGINTZAKO
HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALA.
2010-2015 URTEETARAKO**

1. artikulua.— Langile-eremua

Hitzarmen kolektibo probintzial honetako gutxieneko arauak artisau-gozogintza eta -pastelgintzako gaiak egiten eta saltzen dituzten enpresa eta langile guztiak behartuko dituzte, bai eta dendak eta administrazioa langileak ere.

Beharagoko mailako hitzarmenak artikulua honetan ezarritako gutxienekoak errespetatu beharko dituzte, betiere Langileen Estatutuan ezarritakoa betez.

2. artikulua.— Lurralde-eremua

Bizkaiko Jaureerrian kokatuta dauden enpresa eta sukurtsal guztiek derrigor bete behar dituzte hitzarmen honetako arauak.

3. artikulua.— Denbora-eremua

Hitzarmen hau sinatzen den egunetik bertatik izango da derrigor bete beharrekoa, edozein izanik ere «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen den eguna.

Hitzarmena sei urtez egongo da indarrean: 2010eko urtarrilaren 1etik 2015eko abenduaren 31ra.

4. artikulua.— Salatzea

Hitzarmen hau 2015eko urriaren 1ean geratuko da salatuta. Langileen Estatutuko 86.3 artikulua xedatzen duenaren ondorioz, hitzarmenaren indarraldia amaitzen denean, 15 hilabetez luzatuko da salatzen denetik, hau da, 2015eko urriaren 1etik.

5. artikulua.— Konpentsatzea eta xurgatzea

Hitzarmen honetan bildutako baldintza ekonomiko guztiak, oro har, gutxienekoak dira. Beraz, hemen itundutakoekin alderatuta, enpresetan ezarritako edozein itun, klausula edo egoera dela-eta baldintza onuragarriagoak dituzten langileek azken baldintza horiei eutsiko diete.

Artikulu honen edukiaren inguruko desadostasunik izanez gero, Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoak egingo ditu enpresaren eta langileen arteko bitartekari-lanak, demanda jurisdikzionalak jartzen hasi aurretik arazoa bide arruntetik konpontzeko.

6. artikulua.— Hitzarmenaren batzorde mistoa

Batzorde Paritarioa eratu da, eta legeak agindutako eginkizunet gain, ondoko hauek izango ditu:

- a) Hitzarmen honetako klausula guztiak nahitaez interpretatzea auzibidera jo aurretik.
- b) Itundutakoa aplikatzea eta betetzen dela zaintzea.
- c) Hitzarmen honetan itundutakoa garatzen duten akordio berriak hartzea, zirkunstantziak hala eskatzen badute.

Segundo: El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 14 de noviembre de 2013.—Delegado Territorial de Bizkaia, Josu Mirena de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA ARTESANA DE BIZKAIA.
AÑOS 2010-2015**

Artículo 1.— Ámbito personal

Las normas mínimas del presente Convenio Colectivo Provincial obligarán a la totalidad de las empresas y trabajadores dedicados a la elaboración y venta de artículos de Pastelería y Confitería Artesana, así como dependencia mercantil y personal administrativo.

Los convenios de ámbito inferior deberán respetar en todo caso, los mínimos establecidos en este artículo, sin perjuicio de lo dispuesto en el E.T.

Artículo 2.— Ámbito territorial

Las normas de este Convenio son de obligatorio cumplimiento para la totalidad de las empresas y sucursales establecidas en el Señorío de Bizkaia.

Artículo 3.— Ámbito temporal

Este Convenio será de obligado cumplimiento desde el día de su firma, sea cual fuera la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Su vigencia será de seis años, desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre del 2015.

Artículo 4.— Denuncia

El presente Convenio quedará denunciado el 1 de octubre de 2015. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, finalizada la vigencia prevista el convenio éste quedará prorrogado durante un periodo de 15 meses computados desde la fecha de su denuncia, esto es, desde el 1 de octubre de 2015.

Artículo 5.— Compensación y absorción

Todas las condiciones económicas, en su conjunto, contenidas, en el presente Convenio se establecen como mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas en su conjunto con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que viniesen disfrutando de ellas.

En caso de discrepancia sobre el contenido de este artículo, la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, actuará como intermediaria entre la empresa y los trabajadores, para la normal solución del problema planteado, y antes, de que se proceda a formular demandas jurisdiccionales sobre la materia.

Artículo 6.— Comisión mixta del convenio

Se constituye una Comisión Paritaria que tendrá además de las funciones marcadas por la Ley, las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio, con carácter previo y obligatorio a la vía judicial.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Adoptar nuevos acuerdos que desarrollen lo pactado en este Convenio, si así lo requieren las circunstancias.

7. artikulua.—Ordainsariak

Kontzeptu hauek osatuko dituzte langileen ordainsariak:

- a) Oinarritzko soldata.
- b) Hitzarmen-plusa.
- c) Martxoko, uztailleko eta abenduko aparteko ordainsariak.

a) Oinarritzko soldata: Hitzarmen honen eranskinetako soldata-taulan azaltzen dena izango da. Aipatutako eranskinean kategoría bakoitzari dagokion urte osoko ordainsari gordina azalduko da, antzintasunik gabe.

b) Hitzarmen-plusa: Aipatutako eranskinean, dagokion zutabeaz azaltzen dena izango da.

c) Aparteko haborokinak: Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek hiru aparteko haborokin jasotzeko eskubidea izango dute. Aparteko haborokin bakoitza oinarritzko soldata, hitzarmen-plusa eta antzintasunaren batuketa izango da, edo langilea enpresan sartu den data kontuan izanda dagokion zati proportzionala, eta martxo eta uztailleko lehenengo hamabostaldian eta abenduaren 15ean jasoko dira, hurrenez hurren. Enpresek aparteko ordainsarien zenbatekoa hilerro hainbanatu ahal izango dute, aurretik langileen ordezkariak eta, halakorik ez badago, langileei jakinarazita.

d) Martxoko aparteko ordainsaria. Ordainsaria gorago aipatutako kontzeptuek osatuko dute, urtean urtekoek; eta ordaindu behar den urtean lan egindako denboraren arabera izango da (Batzorde Mistoaren 1990/07/12ko akta).

Bi aldeek konpromisoa hartzen dute hitzarmena indarrean dagoen bitartean aparteko ordainsari hau desagertzeko aukera aztertzeko eta haren zenbatekoa oinarritzko soldatan eta hitzarmen-plusan sartzeko, ad personam kontzeptuaz gain (antzintasun finkatua) —halakorik duten langileen kasuan—.

e) Antzintasuna: 2002ko abenduaren 31z geroztik langile bakar batek ere ez du antzintasun-tarte berririk sorrazten, aldi iragankorra bukatu baita.

Aipatutako kontzeptu horiez gain, 1984ko maiatzaren 10ean plantillan zeuden langile guztiei aitortuta dituzten eskubideak mantenduko zaizkie, indibidualki eta «ad personam» berme gisa, kontuan hartuta baldintza onuragarriago horiek legeak hala agintzen duelako errespetatu behar direla, aginduzko araua baita hori. 2004ko urtarrilaren 1etik aurrera, aipatutako zenbatekoak soldaten nominan agertzen dira, antzintasun finkatua deituriko zenbateko bakar gisa, edo «ad personam» soldata-osagarri gisa. Hortaz, hitzarmenean egon litezkeen soldata-igoerek ezin izango dute hori xurgatu, ezta konpentsatu ere.

f) Gaueko lana: Gaueko 22:00ak eta goizeko 6:00ak bitartean lan egindako orduak hitzarmenarekin batera doan eranskinetako soldata-taletan ezarritakoaren arabera ordainduko dira.

8. artikulua.—Urteko lanaldia

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, urteko lanaldia urtean benetan lan egin beharreko 1.820 ordukoa izango da. Lanaldi hori 2014ko eta 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko da, atzeraginik gabe. Asteaz egin izango dira astelehenetik igandera 40 ordu baino gehiago egin.

Aurreikusitako urteko lanaldia enpresak eta batzordeak edo langileen ordezkariak ados jarrita banatu eta itunduko da. Eguneko lanaldia ez da inoiz 8 ordu eta 15 minutu baino luzeagoa izango.

Gai honi buruzko akordioak eguneko eta asteko lanaldia hartuko ditu, bai eta asteko atsedendiko txandak ere. Langileei behar den bezala jakinarazteko, itundutakoa azaltzen duen taula bat egingo da, eta iragarki-taulan ipiniko.

Ordutegia finkatutakoan, ezin izango da aldatu, Enpresa Batzordeak edo langileen ordezkariak onartzen badute izan ezik eta betiere Langileen Estatutuaren 34.2 artikulua ezarritakoa betez.

Itundutakoaren gainetik lan egiten diren orduak apartekotzat hartuko dira.

Artículo 7.—Retribuciones

Las retribuciones de los trabajadores estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Plus convenio.
- c) Pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre.

a) Salario base: Será el expresado en la tabla salarial que figura en el anexo del presente Convenio. En dicho anexo figurará el total anual bruto por categorías, sin antigüedad.

b) Plus convenio: Será el que se exprese en la columna correspondiente del citado anexo.

c) Gratificaciones extraordinarias: Todo trabajador afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias a razón cada una de ellas, de la suma del salario base, plus convenio y antigüedad, en la primera quincena de los meses de Marzo, Julio y el 15 de Diciembre respectivamente o la parte proporcional que le corresponda por la fecha de ingreso en la empresa. Las Empresas podrán prorratear mensualmente el importe de las pagas extraordinarias, previa comunicación de tal hecho a la representación social, y en caso de ausencia a los trabajadores.

d) La paga extraordinaria de marzo. Se abonará con los mismos conceptos expresados anteriormente y del año en curso, devengándose en función del tiempo trabajado en el transcurso del propio año en el que corresponde su abono. (Acta Comisión Mixta de fecha 12/julio/1990).

Ambas partes se comprometen durante la vigencia del Convenio a estudiar la posibilidad de que esta paga extra pueda desaparecer en un futuro, incorporándose el importe de la misma al S.B y al P.C. (Salario Base y Plus Convenio), además del concepto ad personam (Antigüedad Consolidada) quien la tuviera.

e) Antigüedad: desde el 31 de Diciembre de 2002, ningún trabajador devenga nuevos tramos por antigüedad al haber concluido el periodo transitorio.

Todo ello, sin perjuicio de mantener como garantía «ad personam» los derechos reconocidos con carácter individual en todos y cada uno de los trabajadores en plantilla al 10 de mayo de 1984, máxime teniendo en cuenta que dichas condiciones más beneficiosas deben ser respetadas por imperativo legal, de norma de derecho necesaria, a partir de 1 de enero de 2004 estas cantidades expresadas con anterioridad estarán contempladas en la nómina de los salarios como una sola cantidad denominada Antigüedad consolidada o como complemento salarial «ad personam». No siendo por tanto ni absorbible ni compensable en el futuro, por los incrementos salariales que se pudieran producir en el convenio.

f) Nocturnidad: La retribución de las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana, serán retribuidas, según el anexo adjunto, en las tablas salariales

Artículo 8.—Jornada anual

La jornada anual para la vigencia de este Convenio, será de 1.820 horas/año de trabajo efectivas, con aplicación y sin carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2014, y el 2015. La semana no excederá de 40 horas de lunes a domingo.

La jornada de trabajo anual prevista será distribuida y pactada, de mutuo acuerdo entre empresas y el Comité o Delegados de Personal, sin que en ningún caso la jornada diaria pueda exceder de 8h 15 minutos.

El acuerdo en esta materia comprenderá la jornada diaria y semanal, así como los turnos de descanso semanal, y para la debida información de los trabajadores se confeccionará un cuadro que comprenda lo pactado y se situará en el tablón de anuncios.

Una vez fijado el acuerdo horario, éste no podrá ser modificado, salvo por aceptación del Comité de Empresa o Delegados de Personal, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 34.2 ET.

Las horas que se trabajen por encima de lo pactado, se considerarán extraordinarias.

2014. eta 2015. urteetan, asteko atsedenaldia gutxienez egun batekoa izango da, derrigor. Egun hori enpresak eta langileen ordezkariak itundu beharko dute, eta ez da jaieguna ezta jaiegun-bezpera ere izango, legeak hala aginduta langilearentzat baldintza onuragarriagoak ezartzen direnean edo langileak baldintza hobeak dituenen salbu (baldintza horiek errespetatu egingo zaizkio langileari).

Asteko atsedenaldiak eguneko lanaldiaren arabera ezarriko dira, astelehenetik igandera bete beharreko asteko 40 orduetara iritsi arte.

9. artikulua.— *Aparteko orduak*

Ezin izango da langile bakar bat ere behartu aparteko orduak egitera, eta beti langileen ordezkariaren berariazko baimena beharko da ordu horiek egiteko.

Oro har, debekatuta daude aparteko orduak. Dena den, aurreikusi ezin den eskaera handi, ezusteko lanera ez etortze, eta puntako denboraldiaren kasuetan, enpresak eta langileen ordezkariak orduak sartzea erabakiko dute. Aparteko ordu horiek, aurreikusi ezinak izaki, ordu arruntaren oinarritzko soldataren gaineko %75eko igoerarekin ordainduko dira, eta ezin izango da langile bakar bat ere diskriminatu ordu horiek egiteko. Ordezkaririk ez badago, langileekin erabakiko da. Enpresako lan-egutegian atsedeen-egun gisa azaltzen den egunean lan egiten badu langileren batek, lan egindako orduak aparteko gisa ordainduko zaizkio, %85eko igoerarekin. Aparteko orduak atsedenaldiarekin konpentsatzea aukeratzuz gero, lan egindako ordu bakoitzeko ordubeteko atsedentaldia emango litzateke, gehiago ez. Atsedeen-ordu horiek aparteko orduak egin eta hurrengo lau hilabeteetan baliatu beharko dira. Orduak sartu eta gero ordu horiek atsedenaldiarekin konpentsatzen badira hurrengo lau hilabeteetan, sartutako ordu horiek ez dira aparteko ordutzat hartuko.

Lanalditik kanpo enpresak deituta egiten diren batzarrak, aparteko ordutzat jotzen direnez, ordu arruntaren soldatari %50eko igoera erantsita ordainduko dira; ezbehar-kasuetan egiten diren batzarrak ere berdin.

Egindako aparteko orduak egunez egun erregistratuko dira, eta astero zenbatuko dira. Langileari laburpen-kopia bat emango zaio eta langileen ordezkariari beste bat, dagokion agirian.

10. artikulua.— *Soldata-igoera*

2010., 2011., 2012. eta 2013. urtetarako ez da soldata-igoerarik ezartzen; gehienez ere, zenbait enpresek hitzarmena sinatu den egunera arte langileei eman dizkieten konturako aurrerakinak errespetatuko dira. 2009ko ekitaldiko taulak aplikatuko dira.

2014. urtean, haxe izango da soldata-aula: 2009. urteko soldata taula, %1,5 gehituta. Taula hori 2014/01/01etik 2014/12/31ra aplikatuko da, eta aipatutako gehikuntza oinarritzko soldatari eta hitzarmen-plusari bakarrik aplikatuko zaie.

2015. urtean, soldata-igoera %1,5ekoa izango da, kalkulua egiteko oinarritzat 2014. urteko taula eguneratuak hartuz. Taula hori 2015/01/01etik 2015/12/31ra aplikatuko da, eta aipatutako gehikuntza oinarritzko soldatari eta hitzarmen-plusari bakarrik aplikatuko zaie.

Hitzarmen hau aplikatzen duten enpresek, gainera hitzarmenean hitzartutakoak baino handiagoak diren hitzarmenaren konturako igoerak hitzartu badituzte urte bakoitzerako, igoera horiek mantenduko dira, hitzarmenean itundutako zenbateko osoa 2015-12-31n konpentsatu arte.

11. artikulua.— *Soldatei buruz ezarritakoa ez aplikatzeko klausula*

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten alderdien asmoa da hitzarmenean itundutako edukia oso-osorik betetzea hitzarmena indarrean dagoen bitartean. Horregatik, salbuespenezko arrazoiengatik hitzarmenean itundutako soldata-igoera ez aplikatzeko beharra sortuko balitz, enpresak Interpretazio Batzorde Mistoari azalduko dio egoera, arazoari aurre egiteko konponbide ez-traumatikoak bilatzeko borondatearekin; eta adostasuna lortzeko ahalegin osoa egiteko konpromisoa hartuko dute bi alderdiek. Gehienez hamaikost eguneko epea pasata alderdiak ez badira akordio batera iris-

Para los años 2014 y 2015, el descanso semanal será de un día como mínimo de descanso obligatorio, que en cualquier caso será pactado entre la empresa y la representación de los trabajadores y sin que pueda coincidir en festivo ni víspera de festivo, salvo que por imperativo legal se establezcan condiciones más beneficiosas para el trabajador, o éste venga disfrutando de condiciones más ventajosas, que serán respetadas.

Los descansos semanales serán establecidos en función de la Jornada diaria hasta alcanzar las 40h semanales de lunes a domingo.

Artículo 9.— *Horas extraordinarias*

En ningún caso podrá obligarse a ningún trabajador a realizar horas extraordinarias, requiriéndose en todo caso, autorización expresa del Delegado de Personal.

Con carácter general, quedan prohibidas las horas extraordinarias. No obstante, en caso de exceso de demanda no previsible, ausencias imprevistas y periodos puntas, Empresa y Delegados de Personal acordarán su realización. Estas horas extraordinarias no previsibles se retribuirán con un aumento del 75% sobre el salario base de la hora normal, sin que pueda discriminarse a ningún trabajador para su realización. Si no existe Delegado se acordará con los trabajadores. Si un trabajador prestara trabajo en el día señalado de descanso en el Calendario Laboral de la Empresa, las horas trabajadas se abonarán como extraordinarias y con el incremento del 85%. En caso que se optara por compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso, se efectuará a razón de hora por hora sin incremento alguno, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. No tendrán la consideración de horas extraordinarias las que hayan sido compensadas por tiempo de descanso dentro de los cuatros meses siguientes a su realización.

El tiempo que duren las asambleas convocadas por la empresa fuera de la jornada de trabajo, dado que tienen la consideración de horas extraordinarias, así como las realizadas en caso de siniestro, se retribuirán con un incremento del 50% sobre el S.H.N.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, y se totalizará semanalmente, entregando copia-resumen al trabajador y al Delegado de Personal en el parte correspondiente.

Artículo 10.— *Incremento salarial*

Para los años 2010, 2011, 2012, 2013, no se establece incremento salarial alguno, respetándose en todo caso el anticipo a cuenta que algunas empresas hayan dado a sus trabajadores, hasta la fecha de la firma del convenio. Aplicándose las tablas del ejercicio 2009.

Para el año 2014, la tabla salarial del año 2014 es el resultado de incrementar la del año 2009 en el 1,5%, y su aplicación será del 1/01/2014 al 31/12/2014 aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio.

Para el año 2015 el incremento salarial será del 1,5% tomando como base de cálculo las tablas actualizadas del 2014 y su aplicación será del 1/01/2015 al 31/12/2015 aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio.

Las empresas que apliquen este convenio, y que hayan establecido incrementos a cuenta convenio, superior a los incrementos pactados en el mismo para cada año, se mantendrán los mismos hasta compensar el importe total de lo pactado en el convenio al 31 de diciembre de 2015.

Artículo 11.— *Cláusula descuelgue*

Es intención de las partes firmantes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en el convenio colectivo durante toda la vigencia del mismo. Por ello, si excepcionalmente surgiese cualquier posible necesidad de inaplicación del incremento salarial pactado del mismo, la empresa expondrá dicha circunstancia a la comisión Mixta de Interpretación, con voluntad de buscar soluciones no traumáticas que permitan afrontar la problemática planteada, comprometiéndose ambas partes a poner todos los esfuerzos para alcanzar un acuerdo. Transcurrido un plazo no superior a 15 días

ten batzordearen barruan, Langileen Estatutuko 82. artikuluekin bat etorri, GEPen ezarritako prozedurara jo ahal izango da. Bitartekaritza- eta adiskidetze-prozedurara jotzeko, nahikoa izango da alderdietako batek eskatzea, baina arbitraje-prozedurara jotzeko, bi alderdiek ados jarri beharko dute.

12. artikulua. — *Gastuen konpentsazioa*

Langile bat hiltzen bada, eta enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna zuela egiaztatzen bada, haren ezkontideak edo 18 urte baino gutxiagoko seme-alabek eskubidea izango dute hitzarmeneko soldataren hileko bat jasotzeko, bai eta borondatezko ordainketa (balego) ere, heriotzak eragindako gastuak ahal den neurrian konpentsatzearen.

Enpresan gutxienez bost urteko antzintasuna duten langileen heriotzaren kasuan, antzintasun hori egiaztatzea badaiteke, aipatutako eskubidedunek eskubidea izango dute hitzarmeneko soldataren bi hileko eta borondatezko ordainketa (balego) jasotzeko.

Langileak emazterik edo senarrik ez badu, laguntza hori 18 urte baino gutxiagoko seme-alabek jasoko dute edo, urritu psikikoak edo minusbaliatuak izanez gero, adin nagusiko seme-alabek.

Halako inor ez badago, ehorzketak eragiten dituen gastuak ordaintzen dituzten nahitaezko jaraunsleek jasoko dute aipatutako laguntza.

13. artikulua. — *Laneko arropak*

Jarduera hau berezia da, higiene pertsonaleko neurriak muturreraino eramatera behartzen ditu langile eta enpresaburu guztiak. Horregatik, behar diren higiene-elementuak eman eta unean-unean berritu beharko dizkiete enpresek langileei.

Enpresek ondorengo arropak emango dizkiete beren langileei, iraupen honekin:

- 2 jakatxo eta 2 praka (urtebeterako).
- 2 txano eta 2 kofia (bi urtetarako).
- Lantegirako 2 zapatila-pare (urtebeterako).
- Oihalezko edo hulezko 2 mantal (sei hilabeterako).
- Zapiak eta gomazko eskularruak (behar adina).
- Mantalak, dendetako saltzaileentzat.

Aipatutako arropen gain, neguko eguraldi txarrerako egokiak diren oinetakoak eta arropa emango zaizkie banatzaileei.

Langileek nahitaez erabili beharko dituzte arropa horiek, eta aldatu behar direnean, enpresari itzuliko dizkiete.

14. artikulua. — *Beste kategoriatako lanak*

Behar izanez gero, enpresak, langileen ordezkariekin ados jarrita eta aplikatutako arautegia betetz, langileak berena ez duten lanbide-kategoria batera eraman ahal izango ditu. Aldaketaren arrazoia desgertzen denean, lehengo lanpostura bueltatuko ditu.

Goragoko kategoriarako aldaketetan, aldaketa ez da urtebetean sei hilabetetik gorakoa edo bi urtean zortzi hilabetetik gorakoa izango, kasu hauetan izan ezik: gaixotasun, lan-istripu, edozein motatako eszedentzia eta antzeko arrazoiengatik ordezkapenetan. Kasu horietan, ordezkapena luzatu egingo da, hori eragin duten arrazoiak jarraitzen duten bitartean.

Ordainsaria, goragoko taldeko lana betetzen den bitartean, talde horri dagokiona izango da.

Beharagoko taldearen kasuan, egoera horrek behar adina denbora iraungo du, eta nolanahi ere, langilearen lanbide-kategoriari dagokion ordainsariari eutsiko zaio.

15. artikulua. — *Eszedentziak*

Eszedentziaren kasuan, Langileen Estatutuko 46. artikulua ezartzen duena aplikatuko da.

Eszedentzian dagoen langileak ezin izango du probintzia berean jarduera bera duen beste enpresa batean lan egin. Debeku hau ez badu betetzen, eten egingo da haren lan-harremana.

Amatasunagatik eszedentziak egungo arautegian eta legegian jasotzen direnak izango dira.

sin que las partes hayan alcanzado un acuerdo en el seno de dicha Comisión, se podrá acudir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del E.T. a los procedimientos establecidos en el PRECO, de mediación o conciliación instadas por cualquiera de las partes o en su caso arbitraje, siempre y cuando esté sea instado de común acuerdo por ambas partes.

Artículo 12. — *Compensación de gastos*

Cuando un trabajador fallezca y acredite un mínimo de antigüedad de un año en la empresa, dará derecho a su cónyuge o hijos/as menores de 18 años, a la percepción de una mensualidad de salario Convenio y remuneración voluntaria, si la hubiese, con la finalidad de que puedan compensar en lo posible los gastos originados por la defunción.

El trabajador que falleciese con un mínimo de cinco años de antigüedad en la empresa, dará derecho a los citados derecho-habientes y pudiéndose acreditar, a una percepción de dos mensualidades a salario convenio y remuneración voluntaria si la hubiera.

Esta ayuda en defecto del esposo/a la recibirán, los hijos/as menores de 18 años, o mayores de edad en caso de ser deficientes psíquicos o minusválidos.

En defecto de lo anterior, recibirán esta ayuda los herederos forzosos que sufragaran a sus expensas los gastos que se ocasionen por el sepelio.

Artículo 13. — *Prendas de trabajo*

Dada la naturaleza especial de esta actividad, que obliga a todos los trabajadores y empresarios a extremar las medidas propias de higiene personal, a estos efectos, las empresas deberán facilitar a los operarios, renovándolos puntualmente, los elementos necesarios para dicha higiene.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas que se mencionan y con la duración que se establece:

- 2 Chaquetillas y 2 pantalones durante un año.
- 2 Gorros y 2 cofias, duración dos años.
- 2 pares de zapatillas de obrador, durante 1 año.
- 2 mandiles de tela o hule, duración seis meses.
- Paños y guantes de goma, los que se precisen.
- Batas, para la dependencia mercantil.

Para el personal de reparto, independientemente de las prendas indicadas se les proporcionará calzado y ropa adecuada a las inclemencias del tiempo (invierno).

Estas prendas serán de uso obligatorio para todo el personal y serán devueltas a la empresa cuando se precise su cambio.

Artículo 14. — *Trabajos de distinta categoría*

La empresa, en caso de necesidad y de acuerdo con los Delegados de Personal y la normativa aplicable, podrá destinar a los trabajadores a distinta categoría profesional a suya, reintegrándose al trabajador en su antiguo puesto cuando cese el motivo de dicho cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrán ser de duración superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, excedencias de cualquier tipo y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras duren las circunstancias que la hayan motivado.

La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación será por el tiempo imprescindible, conservando en todo caso, la retribución correspondiente a su grupo profesional.

Artículo 15. — *Excedencias*

En el caso de excedencia, será de aplicación lo dispuesto en artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad dentro de la provincia de que se trate. Si infringiera esta prohibición será causa de disolución de su relación laboral.

Las excedencias por maternidad serán las contempladas en la normativa y legislación actual.

16. artikulua. — Oporrak

Urteko opor ordainduak, ekonomikoki konpentsatu ezin direnak, egutegiko 30 egun jarraitukoak izango dira. Ahal dela, eta kontraktorik itundu ezean, uda-garaian hartuko dira oporrak.

Enpresak eta langileen ordezkariak urte bakoitzeko lehen hiru hilabetearen barruan egingo dute oporren egutegia, eta gero iragarkitaulan jarriko dute. Egutegia behin bakarrik egingo da, txandatzeko zehatzaren bidez eta indarrean dagoen legediak markatutako lehen-tasunak errespetatuz.

17. artikulua. — Jaiegun ordainduak

Egutegiko urte bakoitzeko jaiegunak, abenduaren 25a eta urtarrilaren 1a izan ezik, langileak aukeratzen duen era hauetako batean konpentsatuko dira:

1. 11 egunak (edo 12, maiatzaren 1a larunbata edo igandea bada) oporraldiari metatuz, edo beste garairen batean jarraian hartuz.

2. Alderdiek, langileen ordezkarien bidez, ados jarrita ituntzen duten beste moduren batean.

Langileek jaiegun ordaindu horiek hartzeko aukeratu duten modua idatziz jasoko dute langileen ordezkariak urte bakoitzeko lehen hiru hilabetearen barruan, eta egunak hartzeko taula enpresarekin ados jarrita egingo da. Jaiegun horietan nahitaez hartu beharko da atsedena, eta ezin izango dira ordezkatu ezein konpentsazio ekonomikorik.

Langile kontratatatu berriei, probaldia amaitzen dutenetik hamaik eguneko epean jasoko zaie egiten duten aukera.

Maiatzaren 1.a laneguna ez den jaieguntzat hartuko da, eta jai egin beharko da nahitaez, Lanaren Nazioarteko Eguna delako.

18. artikulua. — Baimen ordainduak

Langilea, aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanera joan gabe geratu ahal izango da soldata jasotzeko eskubidea galdu gabe, ondoren adierazten diren arrazoiengatik eta denborarekin:

- a) Norberaren ezkontza (15 egun).
 - b) Seme edo alaba 1en jaiotza: 3 egun.
 - c) Seme-alabaren edo bilobaren bataioa edo baliokidea: egun 1.
 - d) Ezkontidearen heriotza: 4 egun.
 - e) Guraso, seme-alaba edo anai-arreben heriotza: 3 egun; eta egun 1 gehiago, bidaia egin behar bada.
 - f) Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren maila arteko senideen heriotza: 2 egun; eta 2 egun gehiago, bidaia egin behar bada.
 - g) Seme-alaba, anai-arreba, ezkontzazko anai-arreba edo gurasoen ezkontza: egun 1. Ezkontza Bizkaitik kanpo delako bidaia egin behar bada: 2 egun.
 - h) Etxebizitzaz aldatzea: egun 1.
 - i) c), d) eta e) idatz-zatietan aipatzen diren ahaideen gaitasun larri eta justifikatua: 3 egun.
 - j) Guraso, seme-alaba, anai-arreba edo ezkontidearen ospitaleratzea: 3 egun.
 - k) Aipatu diren azken ahaideen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoa: egun 1.
 - l) Azterketetara edo oposizioetara joatea: behar-beharrezko denbora.
 - m) Betebehar publikoa egitea: behar-beharrezko denbora.
 - n) Langileek 5 ordu hartu ahal izango dituzte hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzean (2013an, 2014an eta 2015ean), justifikatutako kontsultak egin ditzaten Gizarte Segurantzaren.
- Gainontzeko kasuetan, Langileen Estatutuak arautzen duenari jarraituko zaio.

Artículo 16. — Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas y no compensables económicamente se fijarán en 30 días naturales ininterrumpidos, que se disfrutarán en período estival, preferentemente, salvo pacto en contrario.

La Empresa y los Delegados de Personal, elaborarán dentro del primer trimestre de cada año el calendario de vacaciones, que se expondrá en el tablón de anuncios; este calendario se elaborará una sola vez por rotación exacta y respetando las preferencias marcadas por la legislación vigente.

Artículo 17. — Fiestas abonables

Los días festivos de cada año natural, con excepción del 25 de diciembre y 1 de enero, se compensará a opción del trabajador de una de las formas siguientes:

1. Acumular estos 11 días (o 12 si el 1 de mayo, fuese sábado o domingo) al período de vacaciones, o disfrutarlos de forma ininterrumpida en período distinto.

2. Cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten las partes a través de los representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Personal recabarán de éstos expresión escrita de la opción elegida para el disfrute de estas fiestas abonables, dentro del primer trimestre de cada año y se elaborarán de mutuo acuerdo con la empresa el cuadro de disfrute. Estas fiestas deberán ser obligatoriamente descansadas, sin que pueda sustituirse su disfrute por compensación económica alguna.

A los trabajadores de nueva contratación, la opción elegida se les recabará dentro de los quince días siguientes a la finalización del período de prueba.

El día 1.º de mayo será considerado como fiesta no laborable de observancia obligatoria por ser el Día Internacional del Trabajo.

Artículo 18. — Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por contraer matrimonio, 15 días.
 - b) Para el nacimiento de 1 hijo/a: 3 días.
 - c) Para bautizo o equivalencia, y comunión de hijos o nietos: 1 día.
 - d) Por fallecimiento de cónyuge: 4 días.
 - e) Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos: 3 días, más 1 día si se precisa desplazamiento.
 - f) Por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, más otros 2 si se precisa desplazamiento.
 - g) Por matrimonio de hijo, hermano o hermanos políticos o padres: 1 día si la boda tiene lugar fuera de Bizkaia, y si exige desplazamiento: 2 días.
 - h) Por cambio de domicilio: 1 día.
 - i) Por enfermedad grave y justificada de los parientes expresados en los párrafos c., d. y e. 3 días.
 - j) Hospitalización de padres, hijos, hermanos o cónyuge: 3 días.
 - k) Intervención quirúrgica sin hospitalización en relación de parentesco últimamente citado: 1 día.
 - l) Por concurrencia a exámenes u oposiciones, el tiempo indispensable.
 - m) Para la realización de un deber de carácter público, el tiempo indispensable.
 - n) Los/as trabajadores/as podrán disponer de 5 horas cada año de vigencia de este convenio: 2013, 2014 y 2015, para consultas justificadas en la Seguridad Social.
- En el resto de los casos se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

19. artikulua. — Lan-osasuna

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea (31/1995 Legea, azaroaren 8koa. Azaroaren 10eko «BOE», 269 zk.) eta horren arautegia eta garapena aplikatuz, hitzarmen honen eraginpeko langileen segurtasuna eta osasuna zaintzeko beharrezkoak diren neurriak jartzera behartuta daude enpresak.

20. artikulua. — Eskubide sindikalak, printzipioen deklarazioa

Artisau-gozogintza eta -pastelgintzako enpresaburuek onartzen dituzte sektorean eta plantilletan behar bezala ezarrita dauden sindikatuak, langileen eta enpresaburuen arteko beharrezko harremanei aurre egiteko oinarritzeko eta zirkunstantziak elementu gisa. Hori guztia, legeak edo hitzarmenek enpresa-batzordeei eta langileen ordezkariari emandako eskuduntzak alde batera utzi gabe. Hortaz, ondoren aipatuko diren eskubideak errespetatuko dituzte enpresek:

21. artikulua. — Eskubide sindikalak

Langile guztiek izango dute sindikatuaren libreki izena emateko eskubidea. Sindikatu batean afiliatuta dauden langileek bilerak egin, kuotak bildu eta sindikatuari buruzko informazioa zabaldu ahal izango dute, lanorduetatik kanpo eta enpresako jarduera arruntari kalterik eragin gabe. Langilearen lanpostua ezin izango da lotu sindikatu batean afiliatuta egoteko baldintzari edo sindikatuan afiliatuta egoteari uzteko baldintzari. Horretaz gain, langilea ezin izango da enpresatik bidali edo ezin izango da beste moduren batean kalteu sindikatu batean afiliatuta egoteagatik edo sindikatu-jarduera egiteagatik.

Sindikatuak informazioa igorri ahal izango diete behar bezalako afiliazioa duten langileei, lanorduetatik kanpo banatzeko. Nolanahi ere, informazioa banatzeak ezin izango du produkzio-prozesua eten.

Lantoki guztietan iragarki-taulak egongo dira, eta behar bezala ezarrita dauden sindikatuak jakinarazpenak ipini ahal izango dituzte iragarki-taula horietan. Jakinarazpen horien kopia igorri beharko diote lehenago enpresari edo lantokiko titularitateari.

Ordezkarikari sindikala enpresan lanean diharduen langilea izango da, eta ordezkatzeko duen zentral sindikaleko edo sindikatuko estatutuen arabera izendatuko da. Ordezkarikari hori, ahal izanez gero, Enpresa Batzordeko kidea izango da, eta legeak edo hitzarmenek Enpresa Batzordearentzat ezartzen dituzten eskubide eta berme berberak edukiko ditu.

22. artikulua. — Sindikatu-kuota

Zentraletan edo sindikatuaren afiliatutako langileek eskatuta, dagokien sindikatu-kuotaren zenbatekoa kenduko dute enpresek langileen hileko nominatik. Aipatutakoa egitea nahi duen langileak Enpresa Zuzendaritzari idazki bat igorriko dio. Idazki horretan, honako hauek adierazi beharko ditu, argi eta garbi: kenketa egiteko agindua, zein zentral edo sindikatu kide den, kuoten zenbatekoa, eta kuoten zenbatekoen transferentziak zer kontu korrante edo aurrezki-libretataran egin nahi dituen. Aipatutako kenketak urtebeteko denboraldietan egingo dituzte enpresek, kontrakoa adierazten duen langilearen idatzizko agindua jaso arte. Enpresako zuzendaritzak transferentziaren kopia igorriko dio enpresako sindikatu-ordezkaritzari, halakorik balego.

23. artikulua. — Sindikatu-lanak egiteko eszedentzia

Enpresatik gorako eremuetako sindikatu-lanak egiteko aukeratzeko diren langileek sindikatu-lanak egiteko eszedentzia eskatu ahal izango dute denbora finko baterako eta lanpostua gordetzen zaielarik, eta enpresak nahitaez eman beharko die baimena. Langileek eszedentzia amaitu baino hilabete bat lehenago jakinarazi beharko diote enpresari berriro lanera itzuliko direla.

24. artikulua. — Langileen ordezkariak

Enpresan gutxienez hiru hilabeteko antzinatasuna duten 18 urteko gorako langileak, legeetan edo hitzarmenetan aurreikusitako hauteskunde-arauen arabera aukeratzeko direnak, hartuko dira langileen ordezkariak.

Enpresa Batzordea baino goragoko eremuko legeak edo hitzarmenek aipatzen dituzten eskubideak eta eginkizunak gain, honako hauek edukiko dituzte langile horiek:

Artículo 19. — Salud laboral

Las empresas estarán obligadas a poner los mecanismos necesarios para velar por la seguridad y la salud de los trabajadores afectados por este Convenio, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como su normativa y desarrollo Ley 31/1995 de 8 de noviembre, «B.O.E.» número 269, de 10 de noviembre.

Artículo 20. — Derechos sindicales, declaración de principios

Los empresarios de confitería y pastelería artesana reconocen a los sindicatos debidamente implantados en el sector y plantillas como elementos básicos y circunstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajador y empresarios. Todo ello sin mérito de las atribuciones conferidas por la Ley o Convenios a los Comités de Empresa y Delegados de Personal. A estos efectos, las empresas respetarán los derechos que a continuación se relacionan:

Artículo 21. — Derechos sindicales

Todo trabajador tendrá derecho a sindicarse libremente. Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas personas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de la práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En todos centros de trabajos existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia previamente a la empresa o titularidad del centro.

El Delegado Sindical, deberá ser trabajador en activo en la empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa y tendrá los mismos derechos y garantías que fija la Ley o los Convenios para el Comité de Empresa.

Artículo 22. — Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenezca, la cuantía de las cuotas, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que la empresa deberá transferir las cantidades correspondientes. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones por períodos de un año, hasta que medie orden escrita del trabajador en contrario. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 23. — Excedencia sindical

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior a la empresa, podrán solicitar excedencia sindical, con reserva del puesto de trabajo, por un tiempo fijo, siendo obligatorio para la empresa su concesión, debiendo comunicar su reincorporación con un mes de antelación a la finalización de la excedencia.

Artículo 24. — Delegados de personal

Tendrán esta consideración los trabajadores mayores de 18 años con una antigüedad en la empresa de tres meses, como mínimo, que resulten elegidos de acuerdo con las normas electorales previstas por las Leyes o Convenios.

Estos trabajadores tendrán además de los derechos y funciones que señalen las Leyes o Convenios de ámbito superior a los Comités de Empresa, los siguientes:

1. Enpresako langileen bileretarako deiak egitea, lantokietan eta lanalditik kanpo, aurretik enpresaburuari jakinarazita. Bilera horietara sindikatuko ordezkari batekin joan ahal izango dute.

2. Enpresaburuari aurretik jakinarazi eta ondoren justifikatuta, hilean 15 ordu ordainduko baimen-saldoa edukiko dute sindikatuko gaiak lantzeko, ikastaroak egitera joateko, eta abar.

3. Enpresaburuari aurretik jakinarazi eta ondoren justifikatuta, urtean ordaindu gabeko 4 eguneko baimena edukiko dute, gehiezin, sindikatu-biltzarretara eta beste sindikatu-jarduerara batzuk egitera joateko.

4. Langileak enpresatik kaleratzen badira, langileei hori jakinaraztea. Nolanahi ere, lan-arloko jurisdikzioak ebatzi beharko du kasua eta, kaleratzea bidegabekotzat edo deuseztat deklaratu gero, enpresak langilea berriro hartu beharko du, eta berriro hartzearen ordezein izango da inolako konpentsazio ekonomikorik eman.

5. Sindikatuen edo langileen ordezkariak eta hitzarmen honen testuinguruan onartzen diren probintzia- edo nazio-mailako langile edo kargu sindikal esanguratsuei, enpresaren bateko jarduneko langile izaten jarraituz parte hartzen badute hitzarmen kolektiboetako negoziazio-batzordeetan, enpresa horiek baimen ordainduak emango dizkiete negoziazioak irauten duen bitartean, negoziatzaile-lana errazteko, betiere negoziazioak enpresari eragiten badio.

6. Sindikatuen edo langileen ordezkariak beste langile guztien aldean lehentasuna edukiko dute enpresan edo lantokian lanpostuari eusteko, arrazoi ekonomiko edo teknologikoek eragindako lan-etete edo kaleratzeen kasuetan.

7. Enpresetan adierazpen-askatasuna erabili ahal izango dute haien ordezkariak dagozkien gaietan.

8. Enpresa Batzordea edo langileen ordezkari 1 baino gehiago dituzten enpresetan, aipatutako sindikatu-orduak metatu ahal izango ditu kide batek edo gehiagok, finkatutako gehienekoa gainditu gabe.

25. artikulua. — Egintzen edo itunen deuseztasuna

Ondorengo hauek lortzeko edozein egintza edo itun deuseza izango da, eta ez du ondorioz izango:

1. Langilearen lana langilea edozein sindikatutan afiliatuta egote ala ez egotearen baldintzapean jartzea.

2. Langilea haren arraza, sexu, erlijio, hizkuntza edo jatorriagatik kaleratzea, zigortzea, edo kargutik kentzea.

3. Hitzarmen honetako 30., 31. eta 32. artikuluetan jasotzen diren lanbide-kategorietan ezarritako egitekoak aldatzen dituen edozein itun deuseza eta ondorioz gabea izango da.

Enpresaren batek artikuluko horiek aldatu nahi baditu, aldeaz aurretik gaia hitzarmen honetako 6. artikuluan aipatzen den Batzorde Mistoan aztertu beharko da, eta enpresa horretako langileen ordezkariaren edo ordezkarien sinadura eduki beharko du, halakorik baldin badago.

Batzorde Misto premiaz bilduko da, eta eraginpeko alderdiek eskatutakoari buruzko informazioa bilduko du. Batzordearen erabakia derrigor bete beharko da.

26. artikulua. — Iragarki-taula

Langileek erraz ikusteko moduko lekuan egon beharko du, eta han jarriko dira langileen asteko ordutegiaren eta oporren koadroak eta jaiegunen egutegi ofiziala.

27. artikulua. — Atal sindikalak

Legez eraturako zentralak edo sindikatuek sindikatu-atalak osatu ahal izango dituzte plantillako afiliatuen kopurua gutxienez %40ra iristen den enpresetan.

Ordezkari sindikala sindikatu-ataleko interesen ordezkaria izango da soilik. Ordezkari sindikal bat edukitzeko, sindikatuan afiliatuta dauden gutxienezko kopuru bat beharko da. Baremo hau ezarri da:

- 10 arte: 6 eta bat.
- 15 arte: 8 eta bat.
- 25 arte: 12 eta bat.
- 50 arte: 18 eta bat.
- 51 arte: 22 afiliatu eta ordezkari sindikal bat.

1. Convocar asambleas de los trabajadores de la empresa, previa notificación al empresario, en los centros de trabajo y fuera de la jornada laboral, pudiendo acudir asistidos de un representante sindical.

2. Disponer, previa notificación al empresario y posterior justificación de un saldo de 15 horas mensuales de permiso retribuido para atender asuntos de carácter sindical, asistir a cursillos, etc.

3. Disponer, previa notificación al empresario y posterior justificación de hasta 4 días de permiso no retribuido al año, para asistencia a congresos y otras actividades de carácter sindical.

4. Que se comunique al respecto de los trabajadores su despido en caso de producirse, que deberá resolverse, en todo caso, por la Jurisdicción Social y, en el supuesto de declararse improcedente o nulo, la empresa deberá readmitir sin posibilidad de que sea sustituida esta readmisión por compensación económica alguna.

5. A los Delegados Sindicales o de Personal o cargos sindicales de relevancia provincial o nacional de las centrales reconocidas en el contexto de este Convenio y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa se vea afectada por la negociación en cuestión.

6. Los Delegados Sindicales o de Personal, poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a todos los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas.

7. Podrán ejercer la libertad de expresión ante las empresas en las materias propias de su representación.

8. En aquellas empresas en que exista el Comité de Empresa, o más un delegado de personal, podrán acumularse las horas sindicales antes señaladas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo fijado.

Artículo 25. — Nulidad de actos o pactos

Será nulo y sin efecto cualquier acto o pacto conducente:

1. Condicionar al empleo de un trabajador a su afiliación o no a cualquier sindicato.

2. Despedir, sancionar o cesar a un trabajador por razón de su raza, sexo, religión, lengua u origen de procedencia.

3. Será nulo y sin efecto, cualquier pacto que modifique las funciones establecidas en las categorías profesionales reflejadas en los artículos: 30, 31 y 32 de este convenio.

Cualquier pretensión, por parte de una empresa de modificar estos artículos deberá pasar previamente por la Comisión Mixta de este convenio, artículo 6, y contar con la firma del o de los representantes de los trabajadores de esa empresa si los hubiese.

La Comisión Mixta se reunirá con carácter urgente y recabará información de lo planteado por las partes afectadas, siendo su decisión de obligado cumplimiento.

Artículo 26. — Tablón de anuncios

Deberá estar en sitio visible para los trabajadores, en el que deberán figurar los cuadros de horario semanal y vacaciones de los trabajadores, y calendario oficial de fiestas.

Artículo 27. — Secciones sindicales

Las Centrales o Sindicatos legalmente constituidos podrán constituir secciones sindicales en las empresas que cuenten, al menos, con un 40% de afiliados de la plantilla.

El Delegado Sindical representará exclusivamente los intereses de la sección sindical. Para que exista un Delegado Sindical se precisará un número mínimo de afiliados al mismo Sindicato, para lo cual se establece el siguiente baremo:

- Hasta 10: 6 y uno.
- Hasta 15: 8 y uno.
- Hasta 25: 12 y uno.
- Hasta 50: 18 y uno.
- Hasta 51: 22 afiliados y un Delegado Sindical.

28. artikulua. — Amatasuna

Ondorio guztietarako, lan berarengatik soldata bera emango da. Haurdunaldiaren kasuan, osasun-laguntza egokia emango da, eta umekiarri edo amaren osasunari kalte egin diezaioketen lan guztiak debekatuko dira.

Langilearen Familia- eta Lan-Bizitza Uztartzea sustatzeko azaroaren 5eko 39/1999 Legeak eta lege horren ondorengo garape-nek ezarritakoa aplikatuko da, bai eta Lan Arriskuen Prebentzio-ari buruzko Legea ere.

Horrelako kasuetarako, enpresek bitarteko kontratuak erabili ahal izango dituzte.

29. artikulua. — Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honetan arautzen ez den oro «Pastel-denda, gozo-denda, opil-denda, Gozotegi eta Plater Kozinatuen Estatuko Esparru Akordioan» ezarritakoa bete beharko da; bai eta Langileen Estatutuan eta indarrean dagoen lan-legedian ezarritakoa ere.

30. artikulua. — Lantegi-ataleko kategoriak

1. Arduradun nagusia: Zuzenean Zuzendaritzaren agin-duen menpe dago, eta sailak kontrolatu eta koordinatzen ditu. Egin beharreko planak, programak eta jarduerak egiten ditu, lanak gauzatzeko agintzen du, eta enpresan bera da bere kudeaketaren erantzulea.

2. Lantegiko maisua: Fabrikazioaren fase bakoitzeko ezagupen teknikoak dituena da. Produktuen formulak eta analisiak ezagutu eta interpretatu behar ditu, eskulan, lehengai eta egite-aurrekion-tuen gastuak jakin behar ditu, eta zehatz-mehatz azaldu behar ditu egite-zikloak.

Egiten dituen artikuluek itxura ona izateko ekimena eta artista-sena eduki beharko du, erabiltzen dituen makinak ondo ezagutu beharko ditu, eta enpresan bera izango da produkzioan eta maki-nariaren zaintzan gertatzen diren arazo guztien arduraduna.

3. Lehenengo mailako ofiziala eta labezaina: Behar besteko perfektioarekin eta errendimendu egokiz ikasi ondoren, berari dagoz-kion lan guztiak ekimenez eta arduraz betetzen dituena da, edo, dagozkion lanetatik batzuk etekinekin eta emaitza egokiekin bete-tzen dituena. Bere ardurapean dauden makinak, tresnak, eta erre-mintak ezagutu beharko ditu, eta nagusiak jakinaren gainean jarri beharko ditu akatsen bat ikusten badu eta horrek produkzioa jai-tsi badezake. Labezaina, dagokion lana egiten ari ez denean, lehe-nengo ofizialari dagozkion lanetan arituko da.

4. Bigarren mailako ofiziala: Lehenengo mailako ofizialei eska-tzen zaien perfektiora iritsi gabe, lehen aipatutako lanak behar bes-tek zuzentasunez eta eraginkortasunez egiten dituztenak izango dira kategoria honetakoak.

5. Gidari mekanikaria eta banatzailea: Merkantzia edo egindako produktua zerbitzatu eta banatu behar duena da. Lehe-nak 1. mailako ofizial-kategoria izango du, eta bigarrenak 2. mai-lako ofizialarena. Enpresak banaketarako erabiltzen dituen ibilgailuak aztertu beharko ditu gidari mekanikariak. Banatzaileak, banaketa-lanik ez duenean, lantegiko zereginetan lagunduko du.

6. Laguntzailea: Lehenengo eta bigarren mailako ofizialei agin-dutako lanak egiten laguntzen dutenak dira. Aipatutako ofizialak lanera joaten ez badira, horien ordeztatzeko gaitasuna dute, lan-kate-goria horrekin jarraitzen duten bitartean.

7. Lantegiko laguntzailea: Aurretik lanbidea ikasi gabe edo lanbide-prestakuntzarik jaso gabe lan hauek egiten dituena da: pas-telgintzako produktuak bete edo busti, produktu horiek lantegian kokatu eta banatu, lokalak, makineria eta erremintak garbitu, eta merkantziak lekuz aldatu. Horiez gain, espezializaziorik behar ez duten eta beste lanbide-kategorietan zehaztuta eta definituta ez dau-den bestelako lanak ere egiten ditu.

Lanbide-kategoria honek peoiaren eta garbitzailearen kategoriak biltzen ditu eta, hortaz, kategoria horietan lan egiten duten langi-leek, hitzarmena sinatzen denetik aurrera, Lantegiko Laguntzaile-aren lanbide-kategoriari dagozkion lanak egin beharko dituzte.

Artículo 28. — Maternidad

A todos los efectos se considerará que a igual trabajo igual salario. Atención médica adecuada en caso de embarazo, prohibiendo todos los trabajos que puedan perjudicar al feto y a la salud de la madre.

Será de aplicación, lo establecido en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de 39/1999 de 5 de noviembre y posteriores desarrollos, así como la Ley de Prevención de Riesgos Labo- rales.

Las empresas podrán optar por el Contrato de Interinidad para estos supuestos.

Artículo 29. — Derecho supletorio

En lo no Regulado en el presente Convenio, se estará a lo esta- blecido en el «Acuerdo Marco Estatal de Pastelerías, Confiterías, Bollerías, Reposterías y Platos Cocinados»; Estatuto de los Tra- bajadores y Legislación Laboral Vigente.

Artículo 30. — Categorías de la sección de obrador

1. Encargado General: Es quien bajo las órdenes inmedia- tas de la Dirección controla y coordina las distintas secciones, desa- rrollando los correspondientes planes, programas y actividades, orde- nando la ejecución de los trabajos y respondiendo ante la empresa de su gestión.

2. Maestro obrador: Es quien posee conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión cono- cer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, conocer los datos de los gastos de la mano de obra, materias primas y pre- supuestos sobre elaboración, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración.

Deberá poseer iniciativa y sentido artístico en su caso para la buena presentación de los artículos que elabore, profundo cono- cimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía de producción y conservación de la maquinaria.

3. Oficial de primera y hornero: Es quien, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas las labores propias del mismo, o algunas de ellas, con productividad y resultados correc- tos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo y poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción. El hornero, cuando no realice la función de tal, realizara las funcio- nes propias de un oficial de primera.

4. Oficial de segunda: Integrarán esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida a los oficiales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

5. Chofer mecánico y repartidor: Es aquél que tiene como misión servir y repartir la mercancía o el producto elaborado. El pri- mero tendrá categoría de oficial de 1.^a y el segundo de oficial de 2.^a. El chofer mecánico tendrá la obligación de revisar los vehícu- los que se emplean por la empresa para el reparto. El repartidor cuando no tenga que realizar el trabajo de reparto, colaborará en otras tareas dentro del obrador.

6. Ayudante: Es quien ayuda a las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda estando capacitados para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

7. Auxiliar obrador: Es el empleado que no habiendo pasado por un período previo de aprendizaje o formación en el oficio, rea- liza tareas como las de relleno y bañado de productos de paste- lería, colocación y distribución de éstos en el obrador, limpieza de locales, maquinaria y herramientas, trasiego de mercancías, y aque- llas otras que no requieran una especialización y cuya labor no haya sido específica o definida en ninguna otra categoría profesional.

Esta categoría profesional engloba las de peón y limpiador/a, y en base a ello los trabajadores que presten servicios en las mis- mas, vendrán obligados a partir de la firma del convenio, a llevar a cabo las tareas comprendidas en la categoría profesional de Auxi- liar de Obrador.

8. Pastelgilegaia: Pastelgintzaren sektorean lanbide-espe-
rientziarik izan gabe ofizioaren ikasbide praktikoa eskuratzeko inte-
resa duen langilea da. Enpresan hiru urte egindakoa, laguntzaile
kategoria iragarokoa da.

31. artikulua.—*Merkataritza- eta salmenta-ataleko kategoria*

1. Arduraduna: Lehenengo mailako saltzaile-kategoriatik
datorren langilea da, eta enpresaren zuzeneko agindupean ego-
nik, artikuluen erakusketa-lanak eta horien salmenta (lokal barruan)
zuzentzen dituen da. Horrez gain, atal horretan egiten duen lana-
ren ardura izango du, bai eta bertako diziplina eta zuzendaritza-
ren ardura ere.

2. Lehenengo mailako saltzailea: Saltzeko jartzen zaizkion
gaiak ezaguera praktikoarekin saltzea izango da bere zeregina, eta
bezeroei erosten laguntzea (gaiaren ezaugarrien eta emango zaien
erabileraren arabera zenbat erosi behar duten esango die, berri-
tasunak zeintzuk diren...). Honako lan hauek ere egin beharko ditu:
merkantziak zenbatu, garaiz eskatu gaiak berriz jartzeko, eta era-
kusleio eta beira-arasetako erakusketa zaindu. Horretaz gain, sal-
mentak egiteko behar diren merkataritza-kalkuluaren oinarriko eza-
guerak edukiko ditu. Dendaren garbiketa eta txukunketa ere
antolatuko du.

3. Bigarren mailako saltzailea: Enpresaren zerbitzurako lan-
gilea da, aurrekoak egiten dituenaren antzeko lanak egiten ditu eta,
horrez gain, denda garbitzen laguntzen du.

4. Saltzailearen laguntzailea-18 urtetik gorako edo beherako
mandatugilea: Kategoria honen barruan sartzen dira adin guztie-
tako mandatugileak. Saltzaileei lagundu eta produktua banatu
beharko dute. Horretaz gain, denda garbitzen lagundu beharko dute,
saltzaileek agindutakoa kontuan izanda. Enpresan lau urte bete-
takoan, 2. mailako saltzailearen goragoko kategoria pasako dira
automatikoki.

Enpresetako plantilletan merkataritza-atalaren barruan sartzen
diren pertsonen lanbide-kategoria esleitzerako garaian, kontuan har-
tuko da merkataritzako antzeko lanetan duten esperientzia. Espe-
rientzia hori lan-bizitzaren jatorrizko agiriaren bidez justifikatu beharko
da.

32. artikulua.—*Produktuak bukatu, ontziratatu eta paketatzen dituzten langileen kategoria*

1. Lehenengo mailako ofiziala: Dagokion ikastaldiaren ondo-
ren, produkzioko lanbide osagarriak betetzen dituen da; hala nola:
ontziratzea, paketatzea, etiketatzea, amaitzea eta lantegi-ataleko
beste zerbitzu osagarri batzuk. Lan horiek makinaren bidez edo eskuz
egingo ditu, behar besteko perfektzio eta errendimendurekin.

2. Bigarren mailako ofiziala: 1. mailako ofizialari agindutako
lan berak egiten dituen da, horrek baino espezializazio-maila txi-
kiagoarekin, bai eta produkzioan erabiltzen diren tresnak, lanabe-
sak eta ontziak garbitzen dituen ere.

3. Laguntzailea: Ofizialei agindutako lanak egiten laguntzen
duena da, eta aipatutako ofizialak lanera etortzen ez badira, bere
lan-egoerak kategoria horretan dirauen bitartean horien ordeza ari-
tzeko gaitasuna duena.

33. artikulua.—*Dietak eta lokomozio-gastuak*

Langileak, bere lana betetzeko batetik bestera egin behar dituen
joan-etorriek eragiten duten gastu, kalte edo eragozpenak kon-
pentsatzeko, ohiko ordainsariak gain jaso behar dituen sortzape-
nak hartzen dira dietatzat.

Jarraian aipatuko diren kontzeptuak sartzen dira dietetan, eta
arau hauen arabera arautuko dira:

Dietak:

1. Zerbitzuko premia dela-eta, langileren batek bere ohiko des-
tinoa dagoen herritik puntualki lekuz aldatu behar badu, enpresak
langilearen oinarriko soldataren %75eko dieta ordainduko dio otordu
bat egiten badu etxetik kanpo. Portzentaje hori %150era igoko da
langileak beste herri batean jan eta lo egin behar badu.

8. Aspirante pastelero: Es el trabajador que sin tener expe-
riencia profesional en el sector de pastelería, está interesado en
adquirir las enseñanzas prácticas del oficio. Una vez transcurridos
tres años en la empresa, pasará a la categoría de ayudante.

Artículo 31.—*Categoría de la sección mercantil y comercial*

1. Encargado/a: Es el/la trabajador/a que viniendo de la
categoría de Dependiente/a de 1.^a y a las órdenes inmediatas de
la empresa, dirige los trabajos de exposición y venta de artículos,
dentro de la dependencia, correspondiéndole la responsabilidad
del trabajo que realice en dicha sección, así como la disciplina y
dirección de la misma.

2. Dependiente/a de 1.^a: Tendrá las funciones de realizar las
ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyos despachos
les están asignados, de forma que pueda orientar al público en sus
compras (cantidad que precise, según características y uso a que
se destine, novedad, etc.). Deberá cuidar el recuento de mercan-
cías, solicitar su reposición en tiempo oportuno y de la exhibición
de escaparates y vitrinas, poseyendo además conocimientos ele-
mentales de cálculo mercantil necesarios para realizar las ventas.
Organizará la limpieza y ordenación del establecimiento.

3. Dependiente/a de 2.^a: El trabajador/a al servicio de la
empresa y realiza tareas similares a la anterior y colabora en la
limpieza del establecimiento

4. Ayudante de dependiente/a -Recadista mayor y menor de
18 años: Integran esta categoría los/as recadistas sin limitación de
edad. Tendrán las funciones de ayudar a los/as dependientes/as
y realizar el reparto del producto, así como colaborar en la limpieza
del establecimiento atendiendo a las indicaciones de los/as depen-
dientes/as. A los cuatro años promocionará automáticamente a la
categoría superior de Dependiente/a de 2.^a.

Para personas que se integren en la plantilla de una empresa
dentro de la sección mercantil, se tendrá en cuenta a la hora de
asignarle una categoría profesional, la experiencia en tareas simi-
lares en el comercio, las cuales tendrá que justificar por medio del
original de la vida laboral.

Artículo 32.—*Categorías de personal de acabado, envasado y empaquetado*

1. Oficial de 1.^a: Es quien tras el aprendizaje correspondiente
se dedica a oficios complementarios de la producción, tales como
envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios
complementarios de la sección de obrador, realizándose bien sea
mecánica o manualmente con la debida perfección y rendimiento.

2. Oficial de 2.^a: Es quien realiza los mismos contenidos asig-
nados al oficial de 1.^a, con un grado de especialización menor que
éste, y la limpieza de los enseres, utensilios y envasados destinados
a la producción.

3. Ayudante: Es quien ayuda en las tareas encomendadas
a los oficiales, estando capacitados para suplir a éstos últimos en
caso de ausencia mientras dure su situación laboral en dicha cate-
goría.

Artículo 33.—*Dietas y gastos de locomoción*

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir
el trabajador con independencia de su retribución habitual, como
compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le
origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la eje-
cución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguien-
tes normas:

Dietas:

1. Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiese de
desplazarse puntualmente de la localidad en que habitualmente
tenga su destino, la empresa le abonará una dieta del 75% de su
salario base, cuando efectúe una comida fuera del domicilio. Este
porcentaje se elevará al 150% cuando el trabajador tenga que comer
y dormir en distinta localidad.

Lanaldia normalean baino bi ordu lehenago hasten duen kasuetan, langileak bere lanbide-kategoriari dagokion oinarritzko soldataren %10 jasoko du gosariagatik dietengatik. Langilea 22:00ak baino beranduago itzultzen bada etxera, aipatutako soldataren %74ko dieta jasoko du afari-kontzeptu gisa.

2. Langileren batek joan-etorriren bat egiten badu enpresaren aginduz, eta lotara etxera bueltatzen bada, bidaiaren joan-etorrian emandako orduak besterik ez zaizkie gehituko benetan lan egindako orduei, eta ohiko lanaldiaren gainetik egindako ordu guztiak aparteko ordu gisa zenbatuko dira, ezarritako gainordainekin. Hori guztia egingo da, langileari arauz legokiokeen konpentsazio-eta dieta-erregimena kontuan izan gabe.

3. Bidaiaren urruntasuna edo zirkunstantzia direla-eta, langileak ezin badu etxera itzuli eta gaua etxetik kanpo igaro behar badu, bidaia-orduak enpresak eta langileak adostutakoaren arabera ebatziko dira.

Lokomozio-gastuak:

Hiru egoera hauek gerta daitezke:

1. Enpresak bere ibilgailua jartzea langilearen eskura. Kasu horretan, langileak ez du eskubiderik izango inolako zenbatekorik jasotzeko.

2. Enpresak ibilgailurik ez badu, enpresak eta langileak konpentsazio bat adostea. Kasu horretan, adostutakoa bete beharko da.

3. Langileak garraibide merkeena erabiltzea. Kasu horretan, enpresak ordainduko du, dagokion zenbatekoa egiaztatu ondoren.

34. artikulua.—Gaixotasun edo lan-istripuagatik soldataz kanpoko sortzapena

Lanbide-gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako aldi batearako ezintasuneko egoeran dauden langileek, edo zentro sanitarioen batean ospitaleratuta daudenek, egoera hori behar bezala egiaztatzen badute, soldata errealearen %100 jasoko dute lehenengo baja-egunetik hasita.

Absentismoari aurre egiteko eta istripu arruntaren edo gaixotasun arruntaren ondorioz aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileen egoera hobetzeko, enpresek osagarri hauek ordainduko dituzte:

a) 15 egunetik gora irauten duen gaixotasun arrunta edo istripu arrunta badu langileak, 16. egunetik aurrera enpresak soldata errealearen %100 ordainduko du lehenengo baja-egunetik hasita.

b) Bajaren aurreko egutegiko urtean langilearen absentismo-indizea %5etik gorakoa izan ez bada jasoko da osagarri hori.

c) Aurreko paragrafoaren ondorioetarako, honako arrazoi hauengatik absentziak ez dira laneratze-hutsegite gisa zenbatuko: greba orokorrak (grebak irauten duen denbora), langileen legezko ordezkaritza-jarduerak gauzatzea, lan-istripuak, lanbide-gaixotasuna, amatasuna, lizentzia eta baimen ordainduak eta oporrak.

d) Hitzarmen honetako 34. artikulua hau 2014ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko da.

35. artikulua.—Prestakuntza- batzorde paritarioa

Gozotegietako Hitzarmena sinatzen duten alderdiek badakite prestakuntza dela langileen gaitasuna hobetzeko tresna; hortaz, honako hau erabaki dute: prestakuntza-batzorde bat eratzea, hitzarmen hau sinatzen duten alderdiekin, sindikatuarekin eta patronalarekin. Batzordearen helburua eta xedea sektorea hobetzea izango da, langileek etengabeko prestakuntza egitea ahalbidetu eta langileen lanbide-prestakuntza hobetzen duten neurrien bidez.

En los casos en que se comience la jornada de dos horas antes de lo normal, percibirá por dietas de desayuno el 10% del salario base de su categoría profesional. Si su regreso se efectuase después de las 22 horas devengará en concepto de cena la dieta del 74% del mencionado salario.

2. Cuando algún trabajador efectúa su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje, con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepasen de la jornada normal del trabajo, serán valoradas como horas extraordinarias, con los recargos establecidos, todo ello con independencia del régimen de compensación o dietas que pudiera corresponderle reglamentariamente.

3. Cuando por la distancia o circunstancia de desplazamiento no fuera posible el regreso del trabajador y pernoctar en su domicilio, se estará a lo convenido entre la empresa y el trabajador en lo que a las horas de viaje se refiere.

Gastos de locomoción:

En los que caben tres situaciones:

1. Que la empresa ponga su vehículo a disposición del trabajador, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.

2. Que se haya convenido entre empresa y trabajador una compensación por no tener a disposición de aquella un vehículo de su propiedad, estándose a lo convenido.

3. Que el trabajador utilice el medio más económico de transporte, abonando la empresa, previa justificación el importe correspondiente.

Artículo 34.—Debengo extrasalarial por enfermedad o accidente de trabajo

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por motivo de Enfermedad Profesional, Accidente de Trabajo o que estén ingresados en un Centro Sanitario y se justifique debidamente, percibirán el 100% del Salario Real desde el primer día de la baja.

Como medida para combatir el absentismo y mejorar la situación de los trabajadores en Incapacidad Temporal, por accidente no laboral y enfermedad común, las empresas abonarán los siguientes complementos:

a) En los casos de enfermedad común o accidente no laboral del trabajador, con duración superior a 15 días y solo a partir del 16 la empresa abonará el 100% del salario real, desde el primer día de la baja.

b) Dicho complemento se percibirá siempre que el índice de absentismo individual del trabajador afectado no supere el 5 por ciento en el año natural anterior a la baja.

c) No se computaran como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelgas generales por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, licencias y permisos retribuidos, y vacaciones.

d) Este artículo 34 de este convenio tendrá su aplicación efectiva a partir del 1 de enero de 2014.

Artículo 35.—Comisión paritaria de formación

Las partes firmantes del Convenio de Pastelerías, son conscientes de que la formación es el instrumento para mejorar la capacitación de los trabajadores por lo tanto acuerdan: Constituir una comisión de Formación compuesta por las partes firmantes de este Convenio, Sindicatos y Patronal cuyo fin y objetivos es la mejora del Sector, a través de medidas que posibiliten el acceso de los trabajadores a la formación continua de los mismos y la mejora en su cualificación profesional.

2010. URTEKO SOLDATA-TAULA

Bizkaiko Gozotegien Hitzarmen Kolektiboa 2010 urtea	Oinarritzko soldata	Hitzarmen -plusa	Hileko soldata	S. osoa, ordains.	Urtekoa, guztira	Apart. ordu arruntaren bal.	Jaieg. apart. orduaren bal.	Gaueko lan. pl.
Langile soilak								
Lantegiko arduraduna edo maisua	803,23	497,96	1.301,19	3.903,57	19.517,85	20,05	21,67	1,34
1. mailako ofiziala edo labezaina	668,20	428,93	1.097,13	3.291,39	16.456,95	16,90	18,28	1,08
2. mailako ofiziala	620,04	391,22	1.011,26	3.033,78	15.168,90	15,59	16,83	1,03
Laguntzailea	589,80	272,85	862,65	2.587,95	12.939,75	13,32	16,10	0,98
Lantegiko laguntzailea	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98
Pastelgilegaia	486,66	218,64	705,30	2.115,90	10.579,50	10,88	11,75	0,98
Merkataritzako langileak								
Arduraduna	662,94	292,17	955,11	2.865,33	14.326,65	14,75	15,91	1,08
1. mailako saltzailea	611,67	269,61	881,28	2.643,84	13.219,20	13,61	14,71	1,02
2. mailako saltzailea					12.626,70	12,99	14,04	0,98
Mandatugilea/saltzailearen laguntzailea	583,08	231,40	814,48	2.443,44	12.217,20	12,54	13,14	0,98
Merkataritzako langileak								
Arduraduna	660,51	340,48	1.000,99	3.002,97	15.014,85	15,44	16,57	1,07
Langile, merkataritza eta salmenten burua	774,47	401,36	1.175,83	3.527,49	17.637,45	18,12	19,59	1,31
Saltzaile bidaiaria	610,90	258,51	869,41	2.608,23	13.041,15	13,39	14,50	1,02
Ofizial administraria	679,93	304,08	984,01	2.952,03	14.760,15	15,16	16,40	1,14
Administrari laguntzailea	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98

2011. URTEKO SOLDATA-TAULA

Bizkaiko Gozotegien Hitzarmen Kolektiboa 2011 urtea	Oinarritzko soldata	Hitzarmen -plusa	Hileko soldata	S. osoa, ordains.	Urtekoa, guztira	Apart. ordu arruntaren bal.	Jaieg. apart. orduaren bal.	Gaueko lan. pl.
Langile soilak								
Lantegiko arduraduna edo maisua	803,23	497,96	1.301,19	3.903,57	19.517,85	20,05	21,67	1,34
1. mailako ofiziala edo labezaina	668,20	428,93	1.097,13	3.291,39	16.456,95	16,90	18,28	1,08
2. mailako ofiziala	620,04	391,22	1.011,26	3.033,78	15.168,90	15,59	16,83	1,03
Laguntzailea	589,80	272,85	862,65	2.587,95	12.939,75	13,32	16,10	0,98
Lantegiko laguntzailea	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98
Pastelgilegaia	486,66	218,64	705,30	2.115,90	10.579,50	10,88	11,75	0,98
Merkataritzako langileak								
Arduraduna	662,94	292,17	955,11	2.865,33	14.326,65	14,75	15,91	1,08
1. mailako saltzailea	611,67	269,61	881,28	2.643,84	13.219,20	13,61	14,71	1,02
2. mailako saltzailea	596,78	245,00	841,78	2.525,34	12.626,70	12,99	14,04	0,98
Mandatugilea/saltzailearen laguntzailea	583,08	231,40	814,48	2.443,44	12.217,20	12,54	13,14	0,98
Merkataritzako langileak								
Arduraduna	660,51	340,48	1.000,99	3.002,97	15.014,85	15,44	16,57	1,07
Langile, merkataritza eta salmenten burua	774,47	401,36	1.175,83	3.527,49	17.637,45	18,12	19,59	1,31
Saltzaile bidaiaria	610,90	258,51	869,41	2.608,23	13.041,15	13,39	14,50	1,02
Ofizial administraria	679,93	304,08	984,01	2.952,03	14.760,15	15,16	16,40	1,14
Administrari laguntzailea	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98

2012. URTEKO SOLDATA-TAULA

Bizkaiko Gozotegien Hitzarmen Kolektiboa 2012 urtea	Oinarritzko soldata	Hitzarmen -plusa	Hileko soldata	S. osoa, ordains.	Urtekoa, guztira	Apart. ordu arruntaren bal.	Jaieg. apart. orduaren bal.	Gaueko lan. pl.
Langile soilak								
Lantegiko arduraduna edo maisua	803,23	497,96	1.301,19	3.903,57	19.517,85	20,05	21,67	1,34
1. mailako ofiziala edo labezaina	668,20	428,93	1.097,13	3.291,39	16.456,95	16,90	18,28	1,08
2. mailako ofiziala	620,04	391,22	1.011,26	3.033,78	15.168,90	15,59	16,83	1,03
Laguntzailea	589,80	272,85	862,65	2.587,95	12.939,75	13,32	16,10	0,98
Lantegiko laguntzailea	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98
Pastelgilegaia	486,66	218,64	705,30	2.115,90	10.579,50	10,88	11,75	0,98
Merkataritzako langileak								
Arduraduna	662,94	292,17	955,11	2.865,33	14.326,65	14,75	15,91	1,08
1. mailako saltzailea	611,67	269,61	881,28	2.643,84	13.219,20	13,61	14,71	1,02
2. mailako saltzailea	596,78	245,00	841,78	2.525,34	12.626,70	12,99	14,04	0,98
Mandatugilea/saltzailearen laguntzailea	583,08	231,40	814,48	2.443,44	12.217,20	12,54	13,14	0,98
Merkataritzako langileak								
Arduraduna	660,51	340,48	1.000,99	3.002,97	15.014,85	15,44	16,57	1,07
Langile, merkataritza eta salmenten burua	774,47	401,36	1.175,83	3.527,49	17.637,45	18,12	19,59	1,31
Saltzaile bidaiaria	610,90	258,51	869,41	2.608,23	13.041,15	13,39	14,50	1,02
Ofizial administraria	679,93	304,08	984,01	2.952,03	14.760,15	15,16	16,40	1,14
Administrari laguntzailea	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98

2013. URTEKO SOLDATA-TAULA

Bizkaiko Gozotegien Hitzarmen Kolektiboa 2013 urtea	Oinarritzko soldata	Hitzarmen -plusa	Hileko soldata	S. osoa, ordains.	Urtekoa, guztira	Apart. ordu arruntaren bal.	Jaieg. apart. orduaren bal.	Gaueko lan. pl.
Langile soilak								
Lantegiko arduraduna edo maisua	803,23	497,96	1.301,19	3.903,57	19.517,85	20,05	21,67	1,34
1. mailako ofiziala edo labezaina	668,20	428,93	1.097,13	3.291,39	16.456,95	16,90	18,28	1,08
2. mailako ofiziala	620,04	391,22	1.011,26	3.033,78	15.168,90	15,59	16,83	1,03
Laguntzailea	589,80	272,85	862,65	2.587,95	12.939,75	13,32	16,10	0,98
Lantegiko laguntzailea	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98
Pastelgilegaia	486,66	218,64	705,30	2.115,90	10.579,50	10,88	11,75	0,98
Merkataritzako langileak								
Arduraduna	662,94	292,17	955,11	2.865,33	14.326,65	14,75	15,91	1,08
1. mailako saltzailea	611,67	269,61	881,28	2.643,84	13.219,20	13,61	14,71	1,02
2. mailako saltzailea	596,78	245,00	841,78	2.525,34	12.626,70	12,99	14,04	0,98
Mandatugilea/saltzailearen laguntzailea	583,08	231,40	814,48	2.443,44	12.217,20	12,54	13,14	0,98
Merkataritzako langileak								
Arduraduna	660,51	340,48	1.000,99	3.002,97	15.014,85	15,44	16,57	1,07
Langile, merkataritza eta salmenten burua	774,47	401,36	1.175,83	3.527,49	17.637,45	18,12	19,59	1,31
Saltzaile bidaiaria	610,90	258,51	869,41	2.608,23	13.041,15	13,39	14,50	1,02
Ofizial administraria	679,93	304,08	984,01	2.952,03	14.760,15	15,16	16,40	1,14
Administrari laguntzailea	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98

2014. URTEKO SOLDATA-TAULA

Bizkaiko Gozotegien Hitzarmen Kolektiboa 2014 urtea	Oinarritzko soldata	Hitzarmen -plusa	Hileko soldata	S. osoa, ordains.	Urtekoa, guztira	Apart. ordu arruntaren bal.	Jaieg. apart. orduaren bal.	Gaueko lan. pl.
Langile soilak								
Lantegiko arduraduna edo maisua	815,28	505,43	1.320,71	3.962,13	19.810,65	20,05	21,67	1,34
1. mailako ofiziala edo labezaina	678,22	435,36	1.113,58	3.340,74	16.703,70	16,90	18,28	1,08
2. mailako ofiziala	629,34	397,09	1.026,43	3.079,29	15.396,45	15,59	16,83	1,03
Laguntzailea	598,65	276,94	875,59	2.626,77	13.133,85	13,32	16,10	0,98
Lantegiko laguntzailea	594,54	279,84	874,38	2.623,14	13.115,70	13,29	14,35	0,98
Pastelgilegaia	493,96	221,92	715,88	2.147,64	10.738,20	10,88	11,75	0,98
Merkataritzako langileak								
Arduraduna	672,88	296,55	969,43	2.908,29	14.541,45	14,75	15,91	1,08
1. mailako saltzailea	620,85	273,65	894,50	2.683,50	13.417,50	13,61	14,71	1,02
2. mailako saltzailea	605,73	248,68	854,41	2.563,23	12.816,15	12,99	14,04	0,98
Mandatugilea/saltzailearen laguntzailea	591,83	234,87	826,70	2.480,10	12.400,50	12,54	13,14	0,98
Merkataritzako langileak								
Arduraduna	670,42	345,59	1.016,01	3.048,03	15.240,15	15,44	16,57	1,07
Langile, merkataritza eta salmenten burua	786,09	407,38	1.193,47	3.580,41	17.902,05	18,12	19,59	1,31
Saltzaile bidaiaria	620,06	262,39	882,45	2.647,35	13.236,75	13,39	14,50	1,02
Ofizial administraria	690,13	308,64	998,77	2.996,31	14.981,55	15,16	16,40	1,14
Administrari laguntzailea	594,54	279,84	874,38	2.623,14	13.115,70	13,29	14,35	0,98

2015. URTEKO SOLDATA-TAULA

Bizkaiko Gozotegien Hitzarmen Kolektiboa 2015 urtea	Oinarritzko soldata	Hitzarmen -plusa	Hileko soldata	S. osoa, ordains.	Urtekoa, guztira	Apart. ordu arruntaren bal.	Jaieg. apart. orduaren bal.	Gaueko lan. pl.
Langile soilak								
Lantegiko arduraduna edo maisua	827,51	513,01	1.340,52	4.021,56	20.107,80	20,05	21,67	1,34
1. mailako ofiziala edo labezaina	688,39	441,89	1.130,28	3.390,84	16.954,20	16,90	18,28	1,08
2. mailako ofiziala	638,78	403,05	1.041,83	3.125,49	15.627,45	15,59	16,83	1,03
Laguntzailea	607,63	281,09	888,72	2.666,16	13.330,80	13,32	16,10	0,98
Lantegiko laguntzailea	603,46	284,04	887,50	2.662,50	13.312,50	13,29	14,35	0,98
Pastelgilegaia	501,37	225,25	726,62	2.179,86	10.899,30	10,88	11,75	0,98
Merkataritzako langileak								
Arduraduna	682,97	301,00	983,97	2.951,91	14.759,55	14,75	15,91	1,08
1. mailako saltzailea	630,16	277,75	907,91	2.723,73	13.618,65	13,61	14,71	1,02
2. mailako saltzailea	614,82	252,41	867,23	2.601,69	13.008,45	12,99	14,04	0,98
Mandatugilea/saltzailearen laguntzailea	600,71	238,39	839,10	2.517,30	12.586,50	12,54	13,14	0,98
Merkataritzako langileak								
Arduraduna	680,48	350,77	1.031,25	3.093,75	15.468,75	15,44	16,57	1,07
Langile, merkataritza eta salmenten burua	797,88	413,49	1.211,37	3.634,11	18.170,55	18,12	19,59	1,31
Saltzaile bidaiaria	629,36	266,33	895,69	2.687,07	13.435,35	13,39	14,50	1,02
Ofizial administraria	700,48	313,27	1.013,75	3.041,25	15.206,25	15,16	16,40	1,14
Administrari laguntzailea	603,46	284,04	887,50	2.662,50	13.312,50	13,29	14,35	0,98

TABLA SALARIAL PERTENECIENTE AL AÑO 2010

Convenio Colectivo de Pastelerías de Bizkaia año 2010	Salario base	Plus convenio	Salario mensual	S.Total pagas	Total anual	Valor/h e.normal	Valor/h e.festiva	Plus nocturnidad
Personal obrero								
Encargado o Maestro de obrador	803,23	497,96	1.301,19	3.903,57	19.517,85	20,05	21,67	1,34
Oficial de 1. ^a u Hornero	668,20	428,93	1.097,13	3.291,39	16.456,95	16,90	18,28	1,08
Oficial de 2. ^a	620,04	391,22	1.011,26	3.033,78	15.168,90	15,59	16,83	1,03
Ayudante	589,80	272,85	862,65	2.587,95	12.939,75	13,32	16,10	0,98
Auxiliar de obrador	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98
Aspirante pastelero	486,66	218,64	705,30	2.115,90	10.579,50	10,88	11,75	0,98
Personal mercantil								
Encargado/a	662,94	292,17	955,11	2.865,33	14.326,65	14,75	15,91	1,08
Dependiente/a de 1. ^a	611,67	269,61	881,28	2.643,84	13.219,20	13,61	14,71	1,02
Dependiente/a de 2. ^a	596,78	245,00	841,78	2.525,34	12.626,70	12,99	14,04	0,98
Recadista/Ayudante dependiente/a	583,08	231,40	814,48	2.443,44	12.217,20	12,54	13,14	0,98
Personal mercantil								
Encargado/a	660,51	340,48	1.000,99	3.002,97	15.014,85	15,44	16,57	1,07
Jefe de personal, comercio, ventas	774,47	401,36	1.175,83	3.527,49	17.637,45	18,12	19,59	1,31
Viajante	610,90	258,51	869,41	2.608,23	13.041,15	13,39	14,50	1,02
Oficial administrativo	679,93	304,08	984,01	2.952,03	14.760,15	15,16	16,40	1,14
Auxiliar administrativo	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98

TABLA SALARIAL PERTENECIENTE AL AÑO 2011

Convenio Colectivo de Pastelerías de Bizkaia año 2011	Salario base	Plus convenio	Salario mensual	S.Total pagas	Total anual	Valor/h e.normal	Valor/h e.festiva	Plus nocturnidad
Personal obrero								
Encargado o Maestro de obrador	803,23	497,96	1.301,19	3.903,57	19.517,85	20,05	21,67	1,34
Oficial de 1. ^a u Hornero	668,20	428,93	1.097,13	3.291,39	16.456,95	16,90	18,28	1,08
Oficial de 2. ^a	620,04	391,22	1.011,26	3.033,78	15.168,90	15,59	16,83	1,03
Ayudante	589,80	272,85	862,65	2.587,95	12.939,75	13,32	16,10	0,98
Auxiliar de obrador	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98
Aspirante pastelero	486,66	218,64	705,30	2.115,90	10.579,50	10,88	11,75	0,98
Personal mercantil								
Encargado/a	662,94	292,17	955,11	2.865,33	14.326,65	14,75	15,91	1,08
Dependiente/a de 1. ^a	611,67	269,61	881,28	2.643,84	13.219,20	13,61	14,71	1,02
Dependiente/a de 2. ^a	596,78	245,00	841,78	2.525,34	12.626,70	12,99	14,04	0,98
Recadista/Ayudante dependiente/a	583,08	231,40	814,48	2.443,44	12.217,20	12,54	13,14	0,98
Personal mercantil								
Encargado/a	660,51	340,48	1.000,99	3.002,97	15.014,85	15,44	16,57	1,07
Jefe de personal, comercio, ventas	774,47	401,36	1.175,83	3.527,49	17.637,45	18,12	19,59	1,31
Viajante	610,90	258,51	869,41	2.608,23	13.041,15	13,39	14,50	1,02
Oficial administrativo	679,93	304,08	984,01	2.952,03	14.760,15	15,16	16,40	1,14
Auxiliar administrativo	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98

TABLA SALARIAL PERTENECIENTE AL AÑO 2012

Convenio Colectivo de Pastelerías de Bizkaia año 2012	Salario base	Plus convenio	Salario mensual	S.Total pagas	Total anual	Valor/h e.normal	Valor/h e.festiva	Plus nocturnidad
Personal obrero								
Encargado o Maestro de obrador	803,23	497,96	1.301,19	3.903,57	19.517,85	20,05	21,67	1,34
Oficial de 1. ^a u Hornero	668,20	428,93	1.097,13	3.291,39	16.456,95	16,90	18,28	1,08
Oficial de 2. ^a	620,04	391,22	1.011,26	3.033,78	15.168,90	15,59	16,83	1,03
Ayudante	589,80	272,85	862,65	2.587,95	12.939,75	13,32	16,10	0,98
Auxiliar de obrador	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98
Aspirante pastelero	486,66	218,64	705,30	2.115,90	10.579,50	10,88	11,75	0,98
Personal mercantil								
Encargado/a	662,94	292,17	955,11	2.865,33	14.326,65	14,75	15,91	1,08
Dependiente/a de 1. ^a	611,67	269,61	881,28	2.643,84	13.219,20	13,61	14,71	1,02
Dependiente/a de 2. ^a	596,78	245,00	841,78	2.525,34	12.626,70	12,99	14,04	0,98
Recadista/Ayudante dependiente/a	583,08	231,40	814,48	2.443,44	12.217,20	12,54	13,14	0,98
Personal mercantil								
Encargado/a	660,51	340,48	1.000,99	3.002,97	15.014,85	15,44	16,57	1,07
Jefe de personal, comercio, ventas	774,47	401,36	1.175,83	3.527,49	17.637,45	18,12	19,59	1,31
Viajante	610,90	258,51	869,41	2.608,23	13.041,15	13,39	14,50	1,02
Oficial administrativo	679,93	304,08	984,01	2.952,03	14.760,15	15,16	16,40	1,14
Auxiliar administrativo	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98

TABLA SALARIAL PERTENECIENTE AL AÑO 2013

Convenio Colectivo de Pastelerías de Bizkaia año 2013	Salario base	Plus convenio	Salario mensual	S.Total pagas	Total anual	Valor/h e.normal	Valor/h e.festiva	Plus nocturnidad
Personal obrador								
Encargado o Maestro de obrador	803,23	497,96	1.301,19	3.903,57	19.517,85	20,05	21,67	1,34
Oficial de 1. ^a u Hornero	668,20	428,93	1.097,13	3.291,39	16.456,95	16,90	18,28	1,08
Oficial de 2. ^a	620,04	391,22	1.011,26	3.033,78	15.168,90	15,59	16,83	1,03
Ayudante	589,80	272,85	862,65	2.587,95	12.939,75	13,32	16,10	0,98
Auxiliar de obrador	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98
Aspirante pastelero	486,66	218,64	705,30	2.115,90	10.579,50	10,88	11,75	0,98
Personal mercantil								
Encargado/a	662,94	292,17	955,11	2.865,33	14.326,65	14,75	15,91	1,08
Dependiente/a de 1. ^a	611,67	269,61	881,28	2.643,84	13.219,20	13,61	14,71	1,02
Dependiente/a de 2. ^a	596,78	245,00	841,78	2.525,34	12.626,70	12,99	14,04	0,98
Recadista/Ayudante dependiente/a	583,08	231,40	814,48	2.443,44	12.217,20	12,54	13,14	0,98
Personal mercantil								
Encargado/a	660,51	340,48	1.000,99	3.002,97	15.014,85	15,44	16,57	1,07
Jefe de personal, comercio, ventas	774,47	401,36	1.175,83	3.527,49	17.637,45	18,12	19,59	1,31
Viajante	610,90	258,51	869,41	2.608,23	13.041,15	13,39	14,50	1,02
Oficial administrativo	679,93	304,08	984,01	2.952,03	14.760,15	15,16	16,40	1,14
Auxiliar administrativo	585,75	275,70	861,45	2.584,35	12.921,75	13,29	14,35	0,98

TABLA SALARIAL PERTENECIENTE AL AÑO 2014

Convenio Colectivo de Pastelerías de Bizkaia año 2014	Salario base	Plus convenio	Salario mensual	S.Total pagas	Total anual	Valor/h e.normal	Valor/h e.festiva	Plus nocturnidad
Personal obrador								
Encargado o Maestro de obrador	815,28	505,43	1.320,71	3.962,13	19.810,65	20,05	21,67	1,34
Oficial de 1. ^a u Hornero	678,22	435,36	1.113,58	3.340,74	16.703,70	16,90	18,28	1,08
Oficial de 2. ^a	629,34	397,09	1.026,43	3.079,29	15.396,45	15,59	16,83	1,03
Ayudante	598,65	276,94	875,59	2.626,77	13.133,85	13,32	16,10	0,98
Auxiliar de obrador	594,54	279,84	874,38	2.623,14	13.115,70	13,29	14,35	0,98
Aspirante pastelero	493,96	221,92	715,88	2.147,64	10.738,20	10,88	11,75	0,98
Personal mercantil								
Encargado/a	672,88	296,55	969,43	2.908,29	14.541,45	14,75	15,91	1,08
Dependiente/a de 1. ^a	620,85	273,65	894,50	2.683,50	13.417,50	13,61	14,71	1,02
Dependiente/a de 2. ^a	605,73	248,68	854,41	2.563,23	12.816,15	12,99	14,04	0,98
Recadista/Ayudante dependiente/a	591,83	234,87	826,70	2.480,10	12.400,50	12,54	13,14	0,98
Personal mercantil								
Encargado/a	670,42	345,59	1.016,01	3.048,03	15.240,15	15,44	16,57	1,07
Jefe de personal, comercio, ventas	786,09	407,38	1.193,47	3.580,41	17.902,05	18,12	19,59	1,31
Viajante	620,06	262,39	882,45	2.647,35	13.236,75	13,39	14,50	1,02
Oficial administrativo	690,13	308,64	998,77	2.996,31	14.981,55	15,16	16,40	1,14
Auxiliar administrativo	594,54	279,84	874,38	2.623,14	13.115,70	13,29	14,35	0,98

TABLA SALARIAL PERTENECIENTE AL AÑO 2015

Convenio Colectivo de Pastelerías de Bizkaia año 2015	Salario base	Plus convenio	Salario mensual	S.Total pagas	Total anual	Valor/h e.normal	Valor/h e.festiva	Plus nocturnidad
Personal obrador								
Encargado o Maestro de obrador	827,51	513,01	1.340,52	4.021,56	20.107,80	20,05	21,67	1,34
Oficial de 1. ^a u Hornero	688,39	441,89	1.130,28	3.390,84	16.954,20	16,90	18,28	1,08
Oficial de 2. ^a	638,78	403,05	1.041,83	3.125,49	15.627,45	15,59	16,83	1,03
Ayudante	607,63	281,09	888,72	2.666,16	13.330,80	13,32	16,10	0,98
Auxiliar de obrador	603,46	284,04	887,50	2.662,50	13.312,50	13,29	14,35	0,98
Aspirante pastelero	501,37	225,25	726,62	2.179,86	10.899,30	10,88	11,75	0,98
Personal mercantil								
Encargado/a	682,97	301,00	983,97	2.951,91	14.759,55	14,75	15,91	1,08
Dependiente/a de 1. ^a	630,16	277,75	907,91	2.723,73	13.618,65	13,61	14,71	1,02
Dependiente/a de 2. ^a	614,82	252,41	867,23	2.601,69	13.008,45	12,99	14,04	0,98
Recadista/Ayudante dependiente/a	600,71	238,39	839,10	2.517,30	12.586,50	12,54	13,14	0,98
Personal mercantil								
Encargado/a	680,48	350,77	1.031,25	3.093,75	15.468,75	15,44	16,57	1,07
Jefe de personal, comercio, ventas	797,88	413,49	1.211,37	3.634,11	18.170,55	18,12	19,59	1,31
Viajante	629,36	266,33	895,69	2.687,07	13.435,35	13,39	14,50	1,02
Oficial administrativo	700,48	313,27	1.013,75	3.041,25	15.206,25	15,16	16,40	1,14
Auxiliar administrativo	603,46	284,04	887,50	2.662,50	13.312,50	13,29	14,35	0,98