



---

**Consellería de Trabajo y Bienestar**  
**Jefatura Territorial**  
Ourense

*Servicio de Trabajo y Economía Social*

*Convenio o acuerdo: pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados.*

*Expediente: 32/01/0032/2014*

*Fecha: 08/07/2014.*

*Asunto: resolución de inscripción y publicación.*

*Destinatario: María José de Miguel Pérez.*

*Código de convenio n.º 32000785011999.*

*Después de ver el texto del Convenio colectivo del sector de pastelería, confitería bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense 2014-2015 (código 32000785011999), en el que no constan las medidas dirigidas para promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que se suscribió el día 19/06/2014, de una parte, en representación de la parte empresarial, por los/las designados/las por la Asociación de Empresarios de Confitería y Pastelería de Ourense y, de otra, en representación de la parte social, por los/las designados/las por las centrales sindicales: Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de*



convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, que se creó mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG 222, de 18 de noviembre de 2010) y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El jefe territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar en Ourense.

Fdo.: José Selas Souto.

### I. Disposiciones generales

#### Artículo 1º.- Ámbito funcional y territorial

Este convenio regula las relaciones laborales en las actividades industriales de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense. Asimismo, quedan incluidas las actividades comerciales, tanto mayorista como detallista, derivadas de las indicadas anteriormente.

#### Artículo 2º.- Ámbito personal

Comprenderá a las empresas indicadas en el artículo anterior y a todos sus trabajadores. Regirá igualmente para aquellas empresas que, reuniendo tales condiciones, se establezcan en el futuro dentro de su ámbito de aplicación.

#### Artículo 3º.- Ámbito temporal

El convenio entrará en vigor, a todos sus efectos, el día 1 de enero de 2014, hasta el 31 de diciembre de 2015. Una vez finalizada su vigencia inicial, se entenderá prorrogado por períodos de un año si cualquiera de las partes no lo denuncia por escrito ante la otra con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, expresándose en la denuncia las cuestiones objeto de negociación.

#### Artículo 4º.- Compensación y absorción

Todas las mejoras económicas y de trabajo serán compensables y absorbibles, en cómputo anual y hasta donde alcancen, con todas aquellas mejoras voluntarias que tengan concedidas las empresas, tanto si son abonadas en metálico como en especie y habitación, o incentivos sobre ventas o a la producción, cualquiera que sea el sistema aplicado, así como las producidas o las que se produzcan en disposiciones legales a partir de la fecha de entrada en vigor del convenio.

Sin perjuicio de que se puedan extender a cualquier situación las mejoras establecidas en este convenio ni la facultad de ampliarlas, las empresas que le vengán abonando a su personal salarios superiores a los exigidos reglamentariamente no estarán obligadas a aplicar las subidas que se fijen en las presentes estipulaciones, salvo la cuantía necesaria para suplir diferencias.

#### Artículo 5º.- Garantía ad personam

Todas las mejoras concedidas en este convenio tienen el carácter de mínimas. Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fuesen superiores a las establecidas en este convenio.

#### Artículo 6º.- Comisión Paritaria

Según lo dispuesto en el artículo 91 del ET, se crea una Comisión Paritaria que tendrá las siguientes funciones:

1ª.- Conocer y resolver cuestiones de aplicación e interpretación del convenio.

2ª.- El desarrollo de funciones de adaptación o modificación del convenio durante su vigencia.

3ª.- Conocer y resolver discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial del convenio.

4ª.- Intervenir en supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio.

Estará integrada por seis personas, tres de la Asociación de Confitería y Pastelería de Ourense, y dos de UGT, y una de CCOO, fijando la parte empresarial su domicilio en plaza das Damas, n.º 1, 32005 Ourense, y en el Parque de San Lázaro, n.º 12, 1º, 32003 Ourense, la parte social.

La Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo máximo de 5 días contados desde el momento en que recibiese comunicación en la que solicite su intervención.

En caso de discrepancia en la adopción de acuerdos, éstos serán sometidos al AGA para la resolución de la controversia planteada.

Los acuerdos a los que se llegue en la Comisión Paritaria en cuestiones relativas al convenio, se consideran parte de éste y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos serán registrados.

### II. Régimen de trabajo

#### Artículo 7º.- Jornada

La jornada de trabajo para las empresas y trabajadores será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual.

Dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se acostumbra a acumular la producción en determinados períodos del año, en detrimento de otros en los que la producción baja considerablemente, se acuerda establecer una distribución horaria heterogénea para el sector, que contribuya a una mejora de la productividad.

Por tanto, ambas partes acuerdan que la jornada diaria máxima para los trabajadores del sector será de 9 horas diarias, y dicho exceso de jornada se compensará en períodos de menor producción.

Asimismo, las empresas dispondrán de un máximo de doce días al año en los que la jornada podrá alcanzar un máximo de doce horas diarias, compensando el exceso de jornada diaria en períodos de menor producción, todo esto teniendo en cuenta las normas legales vigentes sobre descanso entre jornadas.

#### Artículo 8º.- Trabajo en festivos

Las catorce fiestas anuales legalmente establecidas, con excepción de lo establecido en el artículo 9º, se compensarán cada una de ellas con un día laborable para disfrutar según el acuerdo entre la empresa y el trabajador y, en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores. Todo esto es sin menoscabo de los acuerdos que tienen pactados en dicha materia las empresas afectadas y sus trabajadores.

Dentro de las jornadas establecidas en el presente convenio, la fijación del horario de trabajo será facultad de la empresa.

#### Artículo 9º.- Días de inactividad obligatoria

Se considerarán días de inactividad obligatoria los siguientes:

Día 27 de abril: festividad de la patrona del gremio. La celebración de esta festividad podrá adelantarse o atrasarse en función del día de la semana en el que coincida.

Día 25 de diciembre: festividad de Navidad.

#### Artículo 10º.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias podrán retribuirse o compensarse con descansos en los cuatro meses siguientes a su realización.

#### Artículo 11º.- Vacaciones

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio gozará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales que se disfrutarán, salvo pacto en contra, en dos períodos de quince días, las de verano en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y las de invierno en los meses restantes. El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, teniendo en cuenta que las fechas no podrán producirse en los períodos de mayor productividad.

Si la empresa lleva a cabo el cierre por vacaciones, las vacaciones de los trabajadores se disfrutarán durante dichas fechas.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan de vacaciones dos meses antes, por lo menos, del comienzo de su disfrute.

#### Artículo 12º.- Período de prueba

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole del trabajo a que cada trabajador sea destinado, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Titulados: 6 meses.

Personal no titulado: 3 meses.

Una vez transcurrido el período de prueba sin denuncia de ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa bajo las condiciones establecidas en su contrato de trabajo.

#### Artículo 13º.- Ceses

El trabajador que, de forma voluntaria, quiera causar baja en la empresa deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de quince días. Si faltase este requisito, la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador afectado el importe de las retribuciones diarias por cada día de atraso en el aviso.

#### Artículo 14º.- Contrato en formación

Debido a las necesidades de cualificación de los trabajadores del sector, tanto en lo que se refiere a las labores de obrador como al personal mercantil y administrativo, y de acuerdo con lo establecido en el apartado c) del párrafo segundo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos de formación laboral realizados a los trabajadores afectados por el presente convenio será de tres años.

Dicha duración máxima será aplicable tanto a los contratos firmados a partir de la entrada en vigor del presente convenio como a los ya vigentes con anterioridad.

#### Artículo 15º.- Contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos

El contrato de duración determinada regulado en el artículo 15.1º b) del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

#### Artículo 16º.- Permisos retribuidos

El personal tendrá derecho a disfrutar del permiso retribuido en los casos que seguidamente se establecen, así como en aquellos casos que determine la legislación vigente:

1. Quince días naturales por matrimonio.
2. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

#### Artículo 17º.- Incapacidad temporal

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario del trabajador las prestaciones económicas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, durante un máximo de 6 meses desde el primer día de baja.

#### III. Condiciones económicas

##### Artículo 18º.- Salario

Las condiciones económicas para 2014 son las que se detallan en el anexo I y representan un incremento de 0.50% sobre las de 2012. Su pago se hará efectivo a partir del mes de julio de 2014, no teniendo carácter retroactivo, no abonándose en consecuencia incremento de enero a junio de 2014.

En 2015 los salarios se incrementarán en el 1%, abonándose desde el 1 de enero, según la tabla del anexo I.

##### Artículo 19º.- Pagas extraordinarias

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio gozarán anualmente de dos pagas extraordinarias, integradas por 30 días de salario base más la antigüedad consolidada. Estas pagas se percibirán el 15 de julio y el 23 de diciembre.

Asimismo, en concepto de paga de beneficios, los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias constituidas por 15 días de salario base más la parte proporcional de antigüedad consolidada, que se abonarán en los cinco primeros días del mes de marzo y del mes de octubre.

La empresa podrá prorratear mensualmente las pagas extraordinarias. En los casos de trabajador de nueva incorporación, reingreso o cese en la empresa, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

##### Artículo 20º.- Antigüedad

Las partes acuerdan que, con el fin de potenciar la creación del empleo en el sector, el concepto económico de antigüedad queda establecido del siguiente modo:

Teniendo en cuenta la fecha de su ingreso en la empresa, ningún trabajador percibirá una antigüedad superior a 6 trienios. Desde el 1 de enero de 1998, por cada trienio se percibirá la cantidad de 9,62 euros, con un máximo de 6 trienios.

Los trabajadores que ya estuviesen percibiendo alguna cantidad en concepto de antigüedad, verán su cuantía congelada en años sucesivos, situándose el importe percibido hasta la fecha en un recuadro de la hoja de salarios creado para el efecto, bajo el concepto de antigüedad consolidada, aunque la antigüedad que tengan consolidada se tendrá en cuenta para los efectos de reconocer el período máximo computable en concepto de antigüedad que quedó fijado en seis trienios, es decir, en dieciocho años.

##### Artículo 21º.- Dietas

Tendrán derecho a ellas todos los trabajadores que, por orden expresa del empresario o persona que lo represente, se vean obligados a realizar viajes o trabajos de carácter profesional por cuenta y bajo la dependencia de la empresa, con desplazamientos a lugares distantes del centro de trabajo que imposibiliten su regreso y en los que sea necesario efectuar comidas fuera de su domicilio habitual, o cuando tengan necesidad de desplazarse a localidades en la que la misión encomendada exija una permanencia que obligue a alojarse.

Para el pago de las dietas se utilizará el sistema de gastos que justificar, sin que su cuantía pueda exceder de lo siguiente:

Dieta completa: 23,29 €.

Media dieta: 11.65 €.

No se considerarán comprendidos en estos casos los trabajadores afectos a los servicios de transporte y reparto en localidades distintas a aquella en la que radique la fábrica o depósito.



#### Artículo 22º.- Póliza de seguros

Las empresas suscribirán, con carácter obligatorio, una póliza de seguros que cubrirá a los trabajadores, en el caso de accidente laboral, en las siguientes cuantías:

Fallecimiento: 15.025,30 €.

Invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez: 15.025,30 €.

#### IV. Clasificación profesional

##### Artículo 23º.- Clasificación del personal

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas, no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

I. Técnicos.

II. Administrativos.

III. Mercantiles.

IV. Personal de producción.

I. Técnicos: quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

De grado superior: los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.

De grado medio: los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello.

Técnico no titulado: encargado general, maestro de obrador.

II. Administrativos: quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Jefe de administración, administrativo oficial de primera, administrativo oficial de segunda, auxiliar.

III. Mercantiles: comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y el desarrollo de su publicidad, como también a la venta de estos, tanto al por mayor como al detalle o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

Dependiente, ayudante de dependiente.

IV. Personal de producción: incluye a este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole mecánica.

oficial de primera, oficial de segunda, y ayudante.

##### Artículo 24º.- Definición de las categorías profesionales

I. Técnicos:

A. Técnico titulado de grado superior: es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

B. De grado medio: es quien, en posesión de título académico de grado medio, desempeña en la empresa funciones de su titulación.

C. No titulados:

Encargado general: es quien, bajo las órdenes inmediatas de la dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

Maestro de obrador: es quien, procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e inter-

pretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, 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 elabora, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

En los obradores de confitería con más de tres oficiales, será obligatoria la existencia de maestro o encargado, a no ser que el propio empresario realice las funciones correspondientes por poseer adecuados conocimientos profesionales.

II. Administrativos:

A. Jefe de administración: es el empleado que, con conocimientos completos de funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

B. Oficial de primera: es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos, funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe, y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de este, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculo de estas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadísticas, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas.

C. Oficial de segunda: es el empleado con iniciativa restringida y subordinación a jefe u oficiales de primera, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de estas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

D. Auxiliar: es el empleado, sin iniciativa propia, que se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas.

III. Mercantiles

Dependiente: es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso que se destine, novedades, etcétera), deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo, además, los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Ayudante: es el empleado que auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta. Asimismo, realiza los trabajos de reparto y distribución.

IV. Personal de producción

Oficial de primera: es quien habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias de este, con productividad y resultado correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

Oficial de segunda: integrarán esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera,

*ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.*

*Ayudante de obrador: es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.*

*V. Disposiciones diversas*

*Artículo 25º.- Vigilancia de la salud*

*En cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Esta vigilancia sólo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.*

*En base a dicho artículo, la empresa efectuará reconocimientos médicos periódicos, que serán de libre consentimiento para el trabajador. Cuando no desee efectuar dicho reconocimiento, el trabajador, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación.*

*Artículo 26º.- Prendas de trabajo*

*Las empresas estarán obligadas a facilitar gratuitamente al personal que necesite ropa de trabajo, batas, fundas, gorros, calzado, para su uso en el centro de trabajo, etc.... que serán repuestas una vez se deterioren.*

*Artículo 27º.- Sumisión al AGA*

*Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CIG, las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en los que están formuladas.*

*Artículo 28º.- Partes firmantes*

*El convenio fue firmado por la Asociación de Empresarios de Confitería y Pastelería de Ourense, por UGT y CCOO.*

*Artículo 28º.- Derecho supletorio*

*En lo no establecido en este convenio, las partes se remiten al acuerdo marco estatal de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados, (BOE 11-03-1996) y el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

*Anexo I.- Salarios*

*Grupos profesionales; salario; 2014; salario; 2015*

*Grupo I - Técnicos*

*Encargado/a general; 980,59; 990,39*

*Maestro de obrador; 940,51; 949,91*

*Encargado/a de sección; 792,51; 800,44*

*Grupo II - Administrativos*

*Jefe/a de administración; 980,59; 990,39*

*Administrativo/a 1ª; 792,51; 800,44*

*Administrativo/a 2ª; 745,89; 753,35*

*Auxiliar ; 692,73; 699,65*

*Grupo III - Mercantiles*

*Dependiente/a; 692,73; 699,65*

*Ayudante/a de dependiente/a ; 692,73; 699,65*

*Grupo IV - Personal de producción*

*Oficial 1ª; 792,51; 800,44*

*Oficial 2ª; 699,25; 706,25*

*Ayudante/a de obrador; 692,73; 699,65*

*Los salarios correspondientes a 2014 se abonarán desde el mes de julio sin abono de atrasos.*

*Asociación de Empresarios de Confitería y Pastelería de Ourense; Martín Sousa Rodríguez, Ana Cerviño Cores, Camilo Álvarez González.*

*Carlos March Tesouro, Sara Martínez Seoane, Sergio Vázquez Basallo, UGT*

*Juan Antonio González, Manuel González Cacheiro, CCOO*