



**Convenio Colectivo Provincial de Confeitería y Pastelería Artesana de Bizkaia**  
**Años 2000-2001-2002**

**Artículo 1.— Ambito 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 Confeitería Artesana, así como dependencia mercantil y personal administrativo.

Los Convenios de ámbito inferior deberán respetar en todo caso, los mínimos establecidos en este artículo.

**Artículo 2.— Ambito territorial**

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

**Artículo 3.— Ambito 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 tres años, desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2002.

**Artículo 4.— Denuncia**

Ambas partes convienen considerar denunciado el presente Convenio el 31 de diciembre de 2002, comprometiéndose las mismas a iniciar las negociaciones en el mes de septiembre de 2002, y a partir de la presentación del Anteproyecto del nuevo Convenio, por cualquiera de las partes.

**Artículo 5.— Complementariedad**

El presente Convenio subsistirá íntegramente durante el período de su vigencia, salvo que por disposición legal o convencional de ámbito superior se establecieran condiciones más beneficiosas para los trabajadores, en cuyo caso habrá de atenderse a las mismas.

**Artículo 6.— Garantía de los derechos colectivos y «ad personam» más beneficiosas**

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas a sus trabajadores antes de la aprobación del mismo, consideradas cada una de ellas en cómputo anual, y respecto a conceptos homogéneos.

**Artículo 7.— Primas e incentivos**

La existencia de un sistema de prima o incentivos colectivos, requerirá la aprobación del representante de los trabajadores. Toda retribución, percepción o compensación económica o de otra índole, deberá necesariamente reflejarse en la nómina del salario del mes correspondiente.

**Artículo 8.— 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.

**Artículo 9.— 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.

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 12-7-1990).

e) Antigüedad: En concepto de antigüedad se percibirán aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en los siguientes abonos:

- A los 3 años: 6%.
- A los 6 años: 12%.
- A los 9 años: 18%.
- A los 12 años: 24%.
- A los 14 años: 25%.
- A los 16 años: 30%.
- A los 18 años: 36%.

**A los 21 años: 42%.**

- A los 24 años: 48%.
- A los 27 años: 54%.
- A los 30 años: 60%.

Será del salario base correspondiente a la categoría en que estén clasificados según la tabla salarial adjunta.

Dichos complementos de antigüedad se computarán desde el primer día de entrada del trabajador en la empresa, incluso para aquellos trabajadores que aun habiendo ingresado como aprendices, continuaran en la actualidad prestando sus servicios en la misma empresa.

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.

El complemento salarial por antigüedad consolidado al 31-12-2002 al que se refiere el artículo 9.d) del presente Convenio, se incrementará en el futuro con el mismo porcentaje pactado en dicho Convenio.

No obstante a lo expresado en el apartado anterior, de manera excepcional y con el fin de garantizar la percepción por este concepto de antigüedad, a todos/as los/as trabajadores/as en trance de cumplir los derechos de un nuevo tramo de antigüedad, durante el año 2003 (del 1-1-2003 al 31-12-2003), se les reconocerá, por una sola vez las siguientes cantidades:

a) Para los que cumplan un nuevo tramo comprendido entre los 3 años y 18 años de antigüedad se les incrementarán la cantidad de 1.550 pesetas.

b) Para los que cumplan un nuevo tramo comprendido entre los 21 años y los 30 años de antigüedad se les incrementará la cantidad de 3.100 pesetas.

Estas cantidades serán satisfechas, dentro del mes siguiente al de cumplir el correspondiente tramo de antigüedad.

A partir del 1-1-2003, con la salvedad anteriormente reseñada, no se devengarán por este concepto nuevos derechos. Los derechos generados mantendrán la cantidad consolidada hasta esa fecha. Esta cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador/a como complemento personal bajo el concepto de antigüedad consolidada, como complemento salarial «ad personam», no siendo absorbible ni compensable en el futuro, por los incrementos salariales que se puedan producir en el convenio.

Las condiciones de todo tipo pactadas en el presente convenio han contemplado el supuesto que regula en este artículo.

f) Nocturnidad: La retribución de las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana, serán retribuidas para los años 2000, 2001 y 2002, con un recargo del 25%, tal y como establece el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 10.— Jornada anual**

La jornada anual para la vigencia de este Convenio, será en el año 2000 de 1.796 horas/año, el 2001 de 1.788 horas/año, para el 2002 de 1.780 horas/año de trabajo efectivas, y la semana no excederá de 40 horas.

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 8 horas, 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, o por aprobación de la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de trabajo.

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

Para los años 2000, 2001 y 2002, el descanso semanal será de dos días no continuados, descanso 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 establezca condición más beneficiosa para el trabajador, o éste venga disfrutando de condiciones más ventajosas, que serán respetadas.

#### **Artículo 11.—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 períodos puntas, Empresa y Delegados de Personal acordarán su realización. Estas horas extraordinarias no previsibles se retribuirán con un aumento del 85% 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 100% salvo que se llegara a un acuerdo, señalando un nuevo día de descanso. Su importe queda reflejado en el Anexo I.

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 75% 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 12.—Incremento salarial**

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio para el año 2000 un incremento salarial igual al IPC real del año 2000, establecido por el INE en un 4%.

Para el año 2001 se garantiza para todos los trabajadores un incremento salarial del IPC real del año 2000 más un punto.

Para el año 2002 el incremento salarial será del IPC real del año 2001 más un punto.

Para el año 2000 desde el 1-1-00 al 31-12-00 el incremento salarial será del 4% tomándose como base de cálculo las tablas salariales actualizadas al 31-12-99.

Para el año 2001 desde el 1-1-2001 al 31-12-2001 el incremento salarial será del 5% tomándose como base de cálculo las tablas actualizadas al 31-12-2000.

Las empresas abonarán los atrasos de los acuerdos salariales establecidos en este convenio, en la nómina del mes siguiente de su firma.

#### **Artículo 13.—Cláusula descuelgue**

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

—Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.

—Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

—Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

—También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de Bizkaia», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiere acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje de PRECO II, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

#### **Artículo 14.—Paga extra vinculación**

Al producirse la baja en la Empresa por jubilación o invalidez de un trabajador con más de 20 años de servicio en la misma, recibirá de ella el importe íntegro de una paga extra, con inclusión de la totalidad de los devengos salariales respetándose las superiores condiciones económicas que por este concepto se vinieran concediendo por las empresas.

Esta paga tendrá naturaleza salarial a todos los efectos.

#### **Artículo 15.—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 derechohabientes 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 sufragarán a sus expensas los gastos que se ocasionen por el sepelio.

#### **Artículo 16.—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 17.—Ascensos**

Gozarán de preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan a niveles superiores, los trabajadores fijos en la empresa.

#### **Artículo 18.—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 la 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 podrá ser de duración superior a seis meses, salvo en los casos de sustitución por servicio militar, 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 categoría superior, será la correspondiente a la misma.

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

### **Artículo 19.—Excedencias**

Se reconoce el derecho de excedencia con reserva del puesto de trabajo a los trabajadores afectados por el presente Convenio que lleven más de un año al servicio de la Empresa. 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. En situación de excedencia de un trabajador, ya sea voluntaria o forzosa, la empresa vendrá obligada en caso de sustitución a hacerlo mediante contrato de interinaje y por el mismo tiempo que dure la excedencia.

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

### **Artículo 20.—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 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 21.—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 22.—Permisos retribuidos**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a licencia retribuida con arreglo a salario real, en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece:

a) Para contraer matrimonio, 15 días.

b) Para el nacimiento de 1 hijo/a: 3 días.

Para bautizo o equivalencia, y comunión 1 día.

c) Por fallecimiento de cónyuge: 4 días, más 1 si se precisa desplazamiento.

d) Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos: 3 días, más 1 día si se precisa desplazamiento.

e) Por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, más otros 2 si se precisa desplazamiento.

f) Por matrimonio de hijo, hermano o hermanos políticos o padres: 1 día. Si la boda tiene lugar fuera de Bizkaia, y exige desplazamiento: 2 días.

g) Por cambio de domicilio: 1 día.

h) Por enfermedad grave y justificada de los parientes expresados en los párrafos c), d) y e): 3 días.

Hospitalización de padres, hijos, hermanos o cónyuge: 3 días.

Intervención quirúrgica sin hospitalización en relación de parentesco últimamente citado: 1 día.

i) Por concurrencia a exámenes u oposiciones, el tiempo indispensable.

j) Para la realización de un deber de carácter público, el tiempo indispensable.

### **Artículo 23.—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, «Boletín Oficial de Bizkaia» número 269, de 10 de noviembre.

#### **Artículo 24.—Prevención del riesgo**

Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, el mismo podrá acudir al representante de los trabajadores, y en su caso, éste, podrá interrumpir la realización del trabajo hasta que el riesgo desaparezca sin que por ello, el trabajador reciba ningún tipo de sanción por adoptar tal conducta.

#### **Artículo 25.—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 26.—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 perjudicarle 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, de que trata el artículo 32, 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 los Comités de Empresa.

#### **Artículo 27.—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 28.—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 29.—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. 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 25 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 8 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 Magistratura de Trabajo 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 de 1 Delegado de Personal, podrán acumularse las horas sindicales antes señaladas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo fijado.

#### **Artículo 30.—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.

#### **Artículo 31.—Tablón de anuncios**

Deberá estar en sitio visible para los trabajadores, un tablón de anuncios, en el que deberá figurar el TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social, con justificante de pago del IRPF, cuadros de horario semanal y vacaciones de los trabajadores y calendario oficial de fiestas.

#### **Artículo 32.—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.

#### **Artículo 33.—Devengo extrasalarial por enfermedad o accidente de trabajo**

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria 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.

Si el motivo de esta incapacidad fuera por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá el 100% del salario real siempre que la incapacidad laboral transitoria sea superior a los 15 días, entendiéndose que lo cobrará desde el primer día de su incapacidad laboral transitoria.

En el supuesto de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral o maternidad, se aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo, siempre que el trabajador/a, tenga una cotización a la Seguridad Social de seis (6) meses o más anteriores a la baja.

#### **Artículo 34.—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 Laborales.

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

#### **Artículo 35.—Trabajadores en servicio militar**

Los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar, tendrán derecho a percibir el concepto de devengo extrasalarial de acuerdo con los años de antigüedad en la empresa, se detalla el concepto:

Más de 1 año de antigüedad en la Empresa: Una paga extraordinaria.

Más de 2 años: Dos pagas extraordinarias.

#### **Artículo 36.—Derecho supletorio**

En lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el «Acuerdo Marco Estatal de Pastelerías, Confiterías, Bollerías, Reposterías y Platos Cocinados»; Estatuto de los Trabajadores y Legislación Laboral vigente.

### **Artículo 37.—Categorías de la Sección de Obrador**

1. *Encargado General:* Es quien bajo las órdenes inmediatas de la Dirección controla y coordina las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos y respondiendo ante la empresa de su gestión.

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

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

En los obradores de pastelería con más de tres oficiales, será obligatoria la existencia de un maestro obrador, a no ser que el propio empresario realice las funciones correspondientes por poseer los conocimientos profesionales necesarios.

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 correctos, 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, colaborará como oficial de primera. Las vacantes que se produzcan, se cubrirán al 50% por antigüedad y el resto por libre designación del empresario o de la empresa, previa prueba de aptitud entre el personal de categoría inmediatamente inferior.

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. Las vacantes que se produzcan se cubrirán por rigurosa antigüedad entre el personal de categoría inmediatamente inferior.

5. *Chófer mecánico y repartidor:* Es aquel que tiene como misión servir y repartir la mercancía o el producto elaborado. El primero tendrá categoría de Oficial de 1.a y el segundo de Oficial de 2.a. El chófer mecánico tendrá la obligación de revisar los vehículos que se emplean por la empresa para el reparto. Cuando no tenga trabajo de repartidor, colaborará en otras labores que no requieran especialización.

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. A los dos años pasarán automáticamente a la categoría de Oficial de segunda.

7. *Aprendices:* Es el operario ligado a la empresa por contrato de aprendizaje cuyo fin primordial es aprender las enseñanzas prácticas de oficio. Una vez transcurridos dos años de aprendizaje pasará a la categoría de Ayudante. Si no hubiera vacante, el ascendido desempeñará al mismo tiempo que las funciones de Ayudante, las propias de Aprendiz.

8. *Auxiliar Obrador:* Es el empleado mayor de 18 años, que no habiendo pasado por un período previo de aprendizaje o formación en el oficio, realiza tareas como las de relleno y bañado de productos de pastelería, colocación y distribución de éstos en el obrador, limpieza de locales, maquinaria y herramientas, trasiego de mercancías, y aquellas 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 mismas, vendrán obligados a partir de la firma del convenio, a llevar a cabo las tareas comprendidas en la categoría profesional de Auxiliar de Obrador.

### **Artículo 38.—Categoría de la Sección Mercantil**

1. *Encargado/a:* Es el trabajador que proviniendo de la categoría de Dependiente 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 25 años:* Es el empleado que alcanza la edad de 25 años. Tendrá las funciones de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyos despachos les está confiando, 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 mercancías, solicitar su reposición en tiempo oportuno y de la exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo además conocimientos elementales de cálculo mercantil necesarios para realizar las ventas. Organizará la limpieza y ordenación del establecimiento.

3. *Dependiente de 22 años:* El trabajador/a al servicio de la Empresa que adquiera la edad de 22 años y realiza tareas similares a la anterior y colaborará en la limpieza del establecimiento.

4. *Recadista mayor de 18 años o ayudante de dependiente:* Integran esta categoría los recadistas que alcancen la edad de 18 años. Tendrán las funciones de ayudar a las dependientas y realizar el reparto del producto, así como colaborar en la limpieza del establecimiento atendiendo a las indicaciones de las dependientas.

5. *Recadista menor de 18 años:* Es el trabajador/a contratado por la empresa para el reparto de la mercancía que se vende en dicha dependencia y que no haya alcanzado la edad de 18 años. Colaborará en la limpieza del establecimiento atendiendo a las indicaciones de los dependientes.

## Artículo 39.—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 asignados 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 estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en dicha categoría. A los dos años pasarán a adquirir automáticamente la categoría de Oficial de 2a.

## Artículo 40.—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 ejecución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguientes normas:

### Dietas:

1. Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente 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.

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 cabe 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 aquélla un vehículo de su propiedad, estándose a lo convenido.

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

## Artículo 41.—Contrato de relevo

Las partes firmantes del Convenio acuerdan fomentar el contrato de relevo según lo establecido en el R.D. 144/99 de 16 de febrero de 1999.

## Artículo 42.—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.

### ANEXO A ESTE CONVENIO

a) Se adjuntan las tablas salariales de los años 2000 y 2001.

b) Las partes firmantes acuerdan establecer un calendario de reuniones que comenzaran en el mes de septiembre de 2002 y finalicen el mes de diciembre del mismo año para dar por cerrado y pactado el Convenio del próximo año 2003.

### TABLA SALARIAL PERTENECIENTE AL AÑO 2000

Convenio Colectivo de Pastelería de Bizkaia año 2000	Salario base	Plus Convenio	Salario mensual (*)	S. total pagas (*)	Total anual (*)	Valor H.E. normal	Valor H.E. festiva	Hora nocturna
--	--------------	---------------	---------------------	--------------------	-----------------	-------------------	--------------------	---------------

Personal Obrero

Maestro de Obrador o Encargado.....	93.653	58.059	151.712	455.136	2.275.680	2.338	2.527	156
Oficial de 1.a u Hornero.....	77.911	50.010	127.921	383.763	1.918.815	1.970	2.131	128
Oficial de 2.a.....	72.295	45.615	117.910	353.730	1.768.650	1.818	1.966	120
Ayudante.....	68.769	31.813	100.582	301.746	1.508.730	1.552	1.876	113
Auxiliar de Obrador.....	68.298	32.146	100.444	301.332	1.506.660	1.549	1.672	113
Aprendiz de 17 años (1).....	45.469	28.038	73.507	220.521	1.102.605	—	—	—
Aprendiz de 16 años (1).....	44.824	28.683	73.507	220.521	1.102.605	—	—	—

## Personal Mercantil

Encargado/a.....	77.298	34.066	111.364	334.092	1.670.460	1.719	1.855	128
Dependiente/a de 25 años.....	71.319	31.434	102.753	308.259	1.541.295	1.586	1.715	119
Dependiente/a de 22 a 25 años.....	69.581	28.567	98.148	284.444	1.472.220	1.514	1.637	114
Recadista 18 años-Ay. Dependiente/a.....	67.986	26.981	94.967	284.901	1.424.505	1.462	1.582	112
Recadista de 17 años.....	45.024	28.843	73.507	220.521	1.102.605	—	—	—
Recadista de 16 años.....	44.844	28.663	73.507	220.521	1.102.605	—	—	—

## Personal Administrativo

Encargado/a.....	77.013	39.700	116.713	350.139	1.750.895	1.800	1.932	127
Jefe de Personal, Comercio, Ventas.....	90.302	46.797	137.099	411.297	2.056.485	2.113	2.285	151
Viajante.....	71.229	30.140	101.369	304.107	1.520.535	1.562	1.690	119
Oficial Administrativo.....	79.278	35.452	114.730	344.190	1.720.950	1.768	1.912	133
Auxiliar Administrativo.....	67.940	26.981	94.921	284.763	1.423.815	1.462	1.582	112
Aspirante de 17 años.....	52.528	21.295	73.823	221.469	1.107.345	—	—	—
Aspirante de 16 años.....	44.931	28.376	73.507	220.521	1.102.605	—	—	—

(\*) Sin antigüedad.

(1) Anterior a la Ley 10/94 y R.D. 2.317/93.

## TABLA SALARIAL PERTENECIENTE AL AÑO 2001

Convenio Colectivo de Pastelería de Bizkaia año 2001	Salario base		Plus Convenio		Salario mensual		S. total pagas (*)		Total anual (*)		Valor H.E. normal		Valor H.E. festiva		Hora oct.	Euros
	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros		
<b>Personal Obrero</b>																
Maestro de Obrador o Encargado.....	98.336	591,01	60.962	366,39	159.298	957,40	477.894	2.872,20	2.389.470	14.361,00	2.455	14,75	2.653	15,94	164	0,99
Oficial de 1.a u Hornero.....	81.807	491,67	52.511	315,60	134.318	807,26	402.954	2.421,78	2.014.770	12.109,01	2.069	12,43	2.238	13,45	134	0,81
Oficial de 2.a.....	75.910	456,23	47.896	287,86	123.806	744,09	371.418	2.232,26	1.857.090	11.161,34	1.909	11,47	2.064	12,40	126	0,76
Ayudante.....	72.207	433,97	33.404	200,76	105.611	634,73	316.833	1.904,20	1.584.165	9.521,02	1.630	9,80	1.970	11,84	119	0,72
Auxiliar de Obrador.....	71.713	431,00	33.753	202,86	105.466	633,86	316.398	1.901,59	1.581.990	9.507,95	1.626	9,77	1.756	10,55	119	0,72
Aprendiz de 17 años (1).....	47.742	286,94	29.440	176,94	77.182	463,87	231.546	1.391,62	1.157.730	6.958,10	—	—	—	—	—	—
Aprendiz de 16 años (1).....	47.065	282,87	30.117	181,01	77.182	463,87	231.546	1.391,62	1.157.730	6.958,10	—	—	—	—	—	—
<b>Personal Mercantil</b>																
Encargado/a.....	81.163	487,80	35.769	214,98	116.932	702,78	350.796	2.108,33	1.753.980	10.541,63	1.805	10,85	1.948	11,71	134	0,81
Dependiente/a de 25 años.....	74.885	450,07	33.006	198,37	107.891	648,44	323.673	1.945,31	1.618.365	9.726,57	1.667	10,02	1.801	10,82	125	0,75
Dependiente/a de 22 a 25 años.....	73.060	439,10	29.995	180,27	103.055	619,37	309.165	1.858,12	1.545.825	9.290,60	1.590	9,56	1.719	10,33	120	0,72
Recadista 18 años-Ay. Dependiente/a.....	71.385	429,03	28.330	170,27	99.715	599,30	299.145	1.797,90	1.495.725	8.989,49	1.535	9,23	1.609	9,67	118	0,71
Recadista de 17 años.....	47.275	284,13	30.285	176,36	77.560	466,14	232.680	1.398,43	1.163.400	6.992,17	—	—	—	—	—	—
Recadista de 16 años.....	47.086	282,99	30.096	180,88	77.182	463,87	231.546	1.391,62	1.157.730	6.958,10	—	—	—	—	—	—
<b>Personal Administrativo</b>																
Encargado/a.....	80.864	486,00	41.685	250,53	122.549	736,53	367.647	2.209,60	1.838.235	11.048,01	1.890	11,36	2.029	12,19	133	0,80
Jefe de Personal, Comercio, Ventas.....	94.817	569,86	49.137	295,32	143.954	865,18	431.862	2.595,54	2.159.310	12.977,71	2.219	13,34	2.399	14,42	159	0,96
Viajante.....	74.790	449,50	31.647	190,20	106.437	639,70	319.311	1.919,10	1.596.555	9.595,49	1.640	9,86	1.775	10,67	125	0,75
Oficial Administrativo.....	83.242	500,29	37.225	223,73	120.467	724,02	361.401	2.172,06	1.807.005	10.860,32	1.856	11,15	2.008	12,07	140	0,84
Auxiliar Administrativo.....	71.337	428,74	28.330	170,27	99.667	599,01	299.001	1.797,03	1.495.005	8.985,16	1.535	9,23	1.609	9,67	118	0,71
Aprendiz de 17 años (1).....	55.154	331,48	22.360	134,39	77.514	465,87	232.542	1.397,61	1.162.710	6.988,03	—	—	—	—	—	—
Aprendiz de 16 años (1).....	47.177	283,54	30.005	180,33	77.182	463,87	231.546	1.391,62	1.157.730	6.958,10	—	—	—	—	—	—

(\*) Sin antigüedad.

(1) Anterior a la Ley 10/94 y R.D. 2.317/93.

(III-735)