



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 27 de noviembre de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Burgos del convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para las actividades de obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería, bollería y repostería industrial (C.C. 09000485011982).

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para las actividades de obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería, bollería y repostería industrial, suscrito el 25 de octubre de 2023, entre los representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Confitería, Pastelería y Bollería y los representantes de los trabajadores y trabajadoras integrados en Unión Sindical Obrera (USO), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y R.D. 831/95 de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022 de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las oficinas territoriales de trabajo.

Esta oficina territorial de trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

En Burgos, a 27 de noviembre de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES DE «OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, REPOSTERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA INDUSTRIAL»

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.ª – PARTES CONTRATANTES. ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

Artículo 1.º – Partes contratantes.

El presente convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre contratación colectiva, entre los representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Confitería, Pastelería y Bollería y los representantes de los trabajadores y trabajadoras integrados en Unión Sindical Obrera (USO), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 2.º – Ámbito territorial.

Este convenio colectivo de trabajo, obligará a todas las empresas presentes y futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 3º del presente convenio y con centros de trabajo que radiquen en Burgos, capital y provincia, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Artículo 3.º – Ámbito funcional.

Los preceptos de este convenio obligan a las empresas cuya actividad sea la de Obradores de Confitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Repostería Industrial, así como la actividad de Despachos y Comercialización de sus productos, recogidas en el Acuerdo Marco Estatal de 31 de enero 1996 (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de febrero 1996, BOE 11 marzo 1996).

Artículo 4.º – Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas, sin más excepciones que las señaladas en los artículos 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.º – Ámbito temporal, vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor a efectos económicos el 1.º de enero de 2023, siendo su duración de cuatro años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2026.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia.

SECCIÓN 2.ª – COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, GARANTÍA «AD PERSONAM».

Artículo 6.º –

Todas las mejoras que se pactan en este convenio sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas, hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas.

Se respetarán los derechos adquiridos y asimismo, las situaciones que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».



SECCIÓN 3.^a – COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 7.º – Comisión paritaria.

La comisión negociadora se constituye en comisión para la interpretación y vigilancia del presente convenio.

Esta comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la comisión paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

CAPÍTULO II
RETRIBUCIONES

SECCIÓN 1.^a – REGULACIÓN SALARIAL.

Artículo 8.º – Salarios.

Quedan establecidos en las tablas salariales que se incorporan, como anexo, al final del presente convenio.

Para el primer año de vigencia, año 2023, las tablas salariales se han incrementado en un 4,00% sobre las tablas de 2022 y se incorporan como anexo al final del presente convenio.

Para el segundo año de vigencia, año 2024, se acuerda incrementar los salarios en el IPC real del año natural de 2023 más un 0,50%.

Para el tercer año de vigencia, año 2025, se acuerda incrementar los salarios en el IPC real del año natural de 2024 más un 0,50%.

Para el cuarto año de vigencia, año 2026, se establece un tope acumulado entre el IPC del 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2025, del 13,5%. El último año de aplicación del convenio (2026) se usará como de regulación del tope del 13,5% si fuera necesario, no siendo la subida del año 2026 superior en todo caso a la suma del 13,5% de los IPC de los tres años (2023 a 2025). Si el IPC acumulado no fuera superior al 13,5% el incremento del año 2026 será del IPC del año 2025 + 0,5 puntos sobre tablas salariales, desde el 1 de enero de 2026, con el tope máximo acumulado del 13,5%.



Los incrementos y atrasos para los años 2023 y siguientes, podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, de las tablas salariales correspondientes a cada año.

El plus convenio mensual establecido en la tabla salarial se computará a todos los efectos, pero no tendrá incidencia en el cálculo del complemento de antigüedad consolidada.

Los trabajadores y las trabajadoras cuyo contrato de trabajo concluya antes de efectuada la revisión de tablas a que se refiere este artículo, tendrán derecho a los atrasos salariales que en su caso les correspondan.

SECCIÓN 2.ª – COMPLEMENTOS SALARIALES.

a) Generales.

Artículo 9.º – Plus de transporte y desplazamientos.

Se otorga un plus de transporte y desplazamiento de 75,31 euros mensuales en el año 2023, para todas las categorías profesionales, que se abonará en cada uno de los doce meses del año de vigencia. Para los siguientes años de vigencia, dicha cuantía se incrementará en los mismos porcentajes de incremento salarial que se establecen en el artículo 8. Se exceptúa, de este plus de transporte al personal de despachos.

Además, se reconoce este plus de transporte a todas las categorías profesionales, siempre que el centro de trabajo se sitúe fuera del casco urbano (se incluye los polígonos industriales fuera del casco urbano).

b) Personales.

Artículo 10.º – Complemento personal de antigüedad consolidada.

A partir del 31 de diciembre de 2010 no se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad.

No obstante, se mantiene la cuantía que cada trabajador/a tuviese reconocida como «complemento personal de antigüedad consolidada» a 31/12/2018. Tal cuantía se incrementará durante la vigencia de este convenio en los mismos porcentajes de incremento salarial que se establecen en el artículo 8. Este complemento no puede ser absorbido ni compensado.

c) De vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 11.º – Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán a su personal dos gratificaciones equivalentes cada una al importe de una mensualidad del salario pactado y plus convenio, más el complemento personal de antigüedad consolidada: una «paga de verano», pagadera dentro de la segunda quincena del mes de junio, y una «paga de Navidad», pagadera antes del día 22 de diciembre.



Artículo 12.º – Beneficios.

Con carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a su personal una gratificación equivalente a treinta días del salario correspondiente y plus convenio más el complemento personal de antigüedad consolidada, cuyo pago podrá fraccionarse en dos partes de quince días cada una, la primera, que se abonará durante el mes de marzo y la segunda en septiembre. Se podrá prorratear la paga de beneficios en las catorce pagas mensuales, siempre que haya acuerdo entre empresa y trabajador/a. En caso de acuerdo, el valor de la paga de beneficios se corresponderá con el de las tablas actuales del convenio.

Artículo 13.º – Fiesta patronal.

Con motivo de la fiesta patronal, la primera semana de junio, se gratificará con dos días de salario base incluido el complemento personal de antigüedad consolidada.

Artículo 14.º – Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De no existir acuerdo en el seno de la empresa, y en tanto no se establezca otro sistema en un acuerdo interprofesional estatal o autonómico, ambas partes lo comunicarán, por escrito a la comisión paritaria del convenio, que resolverá dentro de los siete días siguientes.

De continuar el desacuerdo, las partes se someterán a un arbitraje vinculante en el seno del SERLA.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras 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, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

SECCIÓN 3.ª – JORNADA, DESCANSO DOMINICAL Y DÍAS FESTIVOS.

Artículo 15.º – Jornada, descanso dominical y festivos.

La jornada de trabajo para el año 2023 será de 1.763 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, para el año 2024 será de 1.759 horas de trabajo efectivo en cómputo anual y para los años 2025 y 2026 será de 1.755 horas de trabajo efectivo en cómputo anual; cuya distribución, en todos los casos, a ser posible será de mutuo acuerdo entre empresa y personal.

En la jornada continuada el/la trabajador/a tendrá derecho a un cuarto de hora de descanso.

Estando exentos del descanso dominical, las empresas afectadas por este convenio, concederán a sus empleados/as un día libre entre semana.

La jornada de los días festivos (no domingos) para el personal de industria u obrador será de un máximo de seis horas y será a partir de las 6 de la mañana. Si la empresa, por necesidades del trabajo, tiene que prolongar la jornada, podrá hacerlo, pero las horas de exceso serán retribuidas.

El trabajo en días festivos se avisará con quince días de antelación.



Cuando haya que trabajar un día festivo, las empresas abonarán dicho día festivo con un incremento del 175 por 100 sobre el salario día (incluido el plus convenio del día) más el complemento personal de antigüedad consolidada correspondiente.

El descanso semanal será de día y medio consecutivos salvo que en medio de la semana coincida una fiesta, en cuyo caso se podrá separar el medio día y descansarlo entre semana.

En repostería industrial el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Los trabajadores y trabajadoras de repostería o pastelería industrial trabajarán los sábados alternos durante siete horas.

El día de la Región (23 de abril), se considerará no laborable, sin perjuicio de que la empresa de mutuo acuerdo con su plantilla pueda cambiarlo por cualquier otro día festivo.

El día de Navidad (25 de diciembre) se considerará no laborable.

El día de Año Nuevo (1 de enero) se considerará no laborable.

Ello, sin perjuicio de que uno de esos dos días (25 de diciembre o 1 de enero) la empresa de mutuo acuerdo con su plantilla pueda cambiarlo por cualquier otro día festivo.

No serán laborables, en la repostería industrial, las tardes del día 24 y 31 de diciembre en los centros de trabajo de más de 30 trabajadores.

Artículo 16.º – Horas extraordinarias.

1.º – Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.

2.º – Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3.º – Se mantendrán las horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural.

4.º – Además las horas extraordinarias podrán compensarse bien económicamente o bien mediante tiempo de descanso.

5.º – Tienen plena vigencia las limitaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores respecto de las horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria se hallará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{SD+A+PC \times 455D}{\text{Horas anuales}} = X \text{ por } 175\%$$

y en días festivos y domingos, multiplicando por el 200%.



PC = Plus convenio.

SD = Salario diario.

A = Complemento personal de antigüedad consolidada.

455D = 455 días

SECCIÓN 4.^a – VACACIONES.

Artículo 17.º – Vacaciones.

Todo el personal comprendido en este convenio, disfrutará de un permiso anual de treinta días naturales, retribuidos a razón de salario base, plus convenio más el complemento personal de antigüedad consolidada y plus de transporte correspondiente.

Donde no se llegue a un acuerdo y la empresa no cierre por vacaciones, éstas se efectuarán por sorteo, que se celebrará en febrero, comenzando su disfrute a partir de marzo. Al menos, 15 días serán ininterrumpidos y coincidirán con la época comprendida entre el 1.º de junio y el 30 de septiembre. El personal será avisado sobre el período de disfrute de sus vacaciones con al menos dos meses de antelación.

Las vacaciones de verano no son compensables con los permisos no retribuidos que puedan otorgar las empresas.

En el caso de que la empresa cierre por vacaciones en dos períodos, se harán de modo que uno de estos periodos coincida con el período de verano (15 de junio al 15 de septiembre).

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

SECCIÓN 5.^a – PRENDAS DE TRABAJO.

Artículo 18.º – Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio, entregarán al personal de plantilla de obrador las prendas de trabajo consistentes en cuatro mandiles, dos buzos o batas o chaquetilla y pantalón y tres gorros, de modo que siempre tengan dos prendas en juego.



Como suplido del trabajador o trabajadora, la empresa abonará al trabajador/a durante los años de vigencia del convenio la cantidad de 4 euros mensuales (excepto en su mes de vacaciones) en concepto de gastos inherentes al lavado de las prendas establecidas en el párrafo anterior. Por ello, las empresas que laven dichas prendas a cuenta suya no habrán de abonar esta cantidad.

CAPÍTULO III
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 19.º – Enfermedad y accidente de trabajo.

Se reservará el puesto de trabajo al personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la Seguridad Social, percibirá el trabajador o trabajadora, en situación de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando a aquella, alcance la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse.

El abono de este complemento tendrá una duración máxima de doce meses, quedando excluidos del mismo los accidentes de trabajo con diagnóstico de lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas. Para el personal de campaña, eventual e interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente su contrato.

La empresa podrá comprobar en todo momento por medio de facultativo la realidad de la lesión.

Este complemento procederá igualmente y en las mismas condiciones reseñadas, en los casos de hospitalización e intervención quirúrgica, cualquiera que sea la contingencia de la que deriven. A estos efectos se entenderá como hospitalización la permanencia del trabajador o trabajadora en un establecimiento sanitario durante cuatro o más días. El abono del complemento se dilatará mientras persista el ingreso hospitalario, cesando cuando el trabajador o trabajadora abandone el centro sanitario.

Artículo 20.º – Seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Desde el 1.º de enero de 2023 las empresas afectadas por este convenio concertarán a favor de su personal un seguro con la siguiente cobertura:

– 16.000 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

– 19.000 euros en caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Desde el 1.º de enero de 2025 las empresas afectadas por este convenio concertarán a favor de su personal un seguro con la siguiente cobertura:

– 20.000 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

– 25.000 euros en caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.



Artículo 21.º – Jubilación.

En relación con la jubilación, incluida la jubilación obligatoria, se estará a la legislación aplicable en cada momento.

Artículo 22.º – Permisos.

1. El día de la boda de padres, hijos o hermanos.
2. En los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario establecidos en el artículo 37.º – 3.b) del Estatuto de los Trabajadores, en caso de que trabajasen en la misma empresa dos o más parientes hasta segundo grado que les pudiera corresponder este permiso, podrán disfrutar el mismo mientras dure la enfermedad. Si el trabajador o trabajadora fuese pariente de primer grado del enfermo/a podrá disfrutar del permiso mientras dure la enfermedad o ingreso sin necesidad de que trabajen en la misma empresa dos o más parientes.
3. El permiso en los casos de fallecimiento de cónyuge o hijo será de 5 días. Por nacimiento de hijo será de 3 días. Únicamente procederá el permiso por nacimiento de hijo para el progenitor distinto de la madre biológica que no suspenda su contrato por nacimiento conforme se establece en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y no tenga derecho a que se le reconozca la prestación por nacimiento y cuidado del menor.
4. Los permisos por fallecimiento y matrimonio comenzarán a computarse el primer día laborable para el trabajador o la trabajadora.
5. Hasta tres horas anuales para acompañar al médico a familiar de primer grado por consanguinidad del trabajador o trabajadora.
6. El trabajador o trabajadora por su voluntad podrá acumular el permiso para el cuidado del lactante en un periodo continuado, pudiendo la empresa suscribir o mantener contratos de interinidad para cubrir el periodo por nacimiento y cuidado de menor, el permiso para el cuidado del lactante y/o las vacaciones si se unen con alguno de estos periodos.
7. Se reconoce como permiso no retribuido el solicitado para el caso de fallecimiento de cónyuge del trabajador/a, si el mismo tuviere hijos menores de edad, pudiendo disfrutar entonces de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica con reserva de puesto de trabajo por un periodo no superior a dos meses.

Artículo 23.º – Contraprestaciones.

Como compensación a las mejoras acordadas en el presente convenio, la representación social se compromete, en nombre de sus representados, a prestar el máximo interés en las funciones de cada trabajo, reconociendo la dificultad de medir rendimientos y niveles de productividad, no por ello se estima menos válido el anterior compromiso, dado los términos de armonía que han presidido la elaboración de este convenio y como medio para que sus estipulaciones constituyan medidas positivas en las relaciones laborales futuras.



Artículo 24.º – Mujer trabajadora.

En todo lo relativo a la mujer trabajadora embarazada se estará a lo que establezca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de normativa vigente en esta materia.

Artículo 25.º –

Tendrá consideración de faltas muy graves: las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa o sobre cualquier responsable de la empresa por parte del trabajador o trabajadora.

Artículo 26.º – Contratación de personal con discapacidad.

Se garantiza el cumplimiento de la legislación vigente en relación con el personal con discapacidad, debiendo existir al menos un 2% de la plantilla con discapacidad en todas las empresas de más de 50 trabajadores o trabajadoras.

Artículo 27.º – Derechos sindicales.

En repostería industrial se podrán acumular mensualmente las horas sindicales entre alguno o algunos de los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, siempre que pertenezcan a un mismo sindicato.

Artículo 28.º – Cese del personal.

Se concederá al trabajador/a por parte de la empresa unas vacaciones de un mes y medio ininterrumpido e inmediatamente anterior a la fecha del cese, siempre que el trabajador/a haya prestado servicios en la misma durante más de 20 años.

El derecho del párrafo anterior no procederá cuando el cese sea motivado por despido disciplinario.

Artículo 29.º – Formación continua.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que el mismo desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Se faculta igualmente a la comisión paritaria del convenio para realizar todas las actividades que sean necesarias con el fin de dar cumplimiento a lo previsto en este artículo.

Artículo 30.º – Descuentos en compras.

Las empresas de confitería, pastelería o bollería realizarán a su personal un descuento del diez por ciento en el precio de venta al público de los productos fabricados por la empresa de confitería, pastelería o bollería y adquiridos en el obrador. Aquellas empresas que viniesen realizando un descuento superior por este concepto, continuarán aplicando el porcentaje mayor.

CAPÍTULO IV

FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 31.º – Faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas reguladas por el presente acuerdo marco se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.



1.º – Faltas leves:

Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros y compañeras de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga. Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2.º – Faltas graves:

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros, compañeras y subordinados, simular la presencia de otro trabajador/a firmando o fichando por él/ella, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas de características análogas a las enumeradas.

3.º – Faltas muy graves:

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros y compañeras de trabajo o subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, acoso sexual y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

Artículo 32.º – Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 33.º – Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.º – Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

2.º – Faltas graves:

Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

3.º – Faltas muy graves:

Inhabilitación por plazo superior a cuatro años e inferior a diez para pasar a la categoría superior, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, y despido.



Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Artículo 34.º – Procedimiento sancionador.

1.º – Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador/a, éste tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo correspondiente.

2.º – Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador o trabajadora ante los Juzgados de lo Social, no se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

Artículo 35.º – Disposición final primera. Derecho supletorio.

Para cuanto no esté previsto en este convenio será de aplicación el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confeitería, Bollería y Repostería (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de febrero de 1996, BOE de 11 de marzo de 1996), salvo lo dispuesto en sus artículos 21, 22, 23, 24, 29 y 30 párrafo 2.º; así como el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

Artículo 36.º – Disposición final segunda. Ley de Igualdad.

De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción etc.

Será plenamente de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23/3/2007).

Siguen varias firmas
(ilegibles)

* * *



ANEXO
CONVENIO DE OBRADORES, CONFITERÍA Y REPOSTERÍA INDUSTRIAL
AÑO 2023

PERSONAL DE FÁBRICA

CATEGORÍAS	SALARIO	PLUS	PLUS	TOTAL
	BASE	CONVENIO	TRANSPORTE	RETRIBUCIÓN
	DIARIO	MENSUAL	MENSUAL	ANUAL
Maestro/a Obrero o Encargado/a	49.73	93.26	75.31	25.029.23
Oficial de Primera	45.65	86.52	75.31	23.063.57
Oficial de Segunda	40.80	77.68	75.31	20.714.52
Ayudante	38.92	73.21	75.31	19.788.31
Peón	36.84	69.24	75.31	18.778.20
Conductor/a Repartidor/a	40.80	77.68	75.31	20.714.52
Personal encargado de repartir	29.96	69.24	75.31	15.634.04
Personal de limpieza	36.84	69.24	75.31	18.778.20
Auxiliar de Obrero	36.84	69.24	75.31	18.778.20
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe/a de Contabilidad	49.73	93.26	75.31	25.029.23
Oficial de Primera	45.65	86.52	75.31	23.063.57
Oficial de Segunda	40.80	77.68	75.31	20.714.52
Auxiliar	38.92	73.21	75.31	19.788.31

PERSONAL DE DESPACHO

CATEGORÍAS	SALARIO		TOTAL
	BASE		RETRIBUCIÓN
	MENSUAL		ANUAL
GRUPO I			
PERSONAL TECNICO TITULADO			
Titulado/a Técnico Superior (licenciado/a o master)	1.832.28		27.484.20
Titulado/a de Grado Medio (diplomado/a o grado)	1.593.13		23.896.95
Ayudante Técnico Sanitario	1.513.60		22.704.00
GRUPO II			
PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO			
Director/a	2.151.00		32.265.00
Jefe/a de Personal, de Compras, de Ventas o Encargado/a General	1.712.84		25.692.60
Jefe/a de Almacén	1.673.01		25.095.15
Jefe/a de Grupo	1.633.12		24.496.80
Encargado Establecimiento vend y comp.	1.598.29		23.974.35
PERSONAL TECNICO NO TITULADO			
Viajante	1.438.56		21.578.40
Dependiente/a de más de dos años	1.438.56		21.578.40
Dependiente/a en los dos primeros años	1.314.45		19.716.75
Escaparartista	1.438.56		21.578.40
Jefe/a de Taller	1.712.84		25.692.60
Profesional de Oficio de 1ª	1.438.46		21.576.90
Profesional de Oficio de 2ª	1.314.45		19.716.75
Ayudante	1.219.15		18.287.25



CATEGORÍAS	SALARIO BASE		TOTAL RETRIBUCIÓN
	MENSUAL		ANUAL
GRUPO III			
PERSONAL TECNICO NO TITULADO			
Director/a	1.832.28		27.484.20
Jefe/a de División	1.752.65		26.289.75
Jefe/a Administrativo	1.712.84		25.692.60
Personal de secretaría	1.438.56		21.578.40
Contable	1.599.83		23.997.45
Jefe/a de Sección Administrativa	1.513.65		22.704.75
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Contable-Cajero/a	1.513.65		22.704.75
Oficial Administrativo	1.438.56		21.578.40
Auxiliar Administrativo	1.276.95		19.154.25
Aspirante de primer año	1.008.00		15.120.00
Aspirante de segundo año	1.219.18		18.287.70
Auxiliar de caja de dos primeros años	1.234.85		18.522.75
Auxiliar de caja de dos a cinco años	1.276.95		19.154.25
Auxiliar de caja de más de cinco años	1.314.45		19.716.75
GRUPO IV			
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES			
Jefe/a de Sección de Servicios	1.292.79		19.391.85
Empaquetador/a	1.219.15		18.287.25
GRUPO V			
PERSONAL SUBALTERNO			
Vigilante y otro Personal Subalterno	1.219.15		18.287.25
Personal de Limpieza (hora)	8.58		