

Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA

Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO SECTOR INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN,
CONFITERÍA, PASTELERÍA, REPOSTERÍA E PRATOS PREPARADOS*

Código de Convenio número36004185012007

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACION, CONFITERIA, PASTELERIA, REPOSTERIA Y PLATOS PREPARADOS para os anos 2021-2023, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación provincial Industrial de panificación e Pastelería (APROINPPA) e da parte social polas Centrais sindicais CCOO , CIG e UGT, en data 16 de decembro do 2021.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 23 de febreiro do 2022

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

A C O R D A:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego e en castelán.

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 08/03/2022.—A Xefa Territorial

**CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN,
CONFITERÍA, PASTELERÍA, REPOSTERÍA E PLATOS PREPARADOS
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2021/2022**

Código de Convenio número 36004185012007

Acta de conclusión de negociación do convenio en Vigor do sector de Industrias e Despachos de Panificación, Confiterías, Pastelerías, Reposterías e Pratos Cociñados da provincia de Pontevedra 2021/2022/2023.

ASISTENTES:

Para a representación sindical:

Polo sindicato UGT: Ignacio Couñago Lara

Polo sindicato CIG: Anxo Iglesias Covelo Y Luciano Villar González

Polo sindicato CCOO: Mercedes Carrera González, asistido por Francisco Javier Fernández Rodríguez

Para a representación das empresas do sector:

APROINPPA (Asociación provincial Industrial de panificación y Pastelería) no seu nome e representación, seu presidente, Francisco Sánchez Bergantiños.

CAPÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este convenio colectivo regula as relacións laborais de tódalas industrias e despachos de panadería, confeitaría, repostería e pratos cociñados da provincia de Pontevedra.

No non regulado nel, acolleranse ao Acordo Marco Sectorial publicado o 13 de febreiro de 1996.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

2.—ÁMBITO TERRITORIAL

A eficacia deste convenio atinxe a cantas empresas, sucursais e establecementos estean establecidos dentro dos límites territoriais da provincia de Pontevedra.

3.—VIXENCIA E PRORROGAS

O convenio colectivo entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2023, prorrogándose automaticamente ano a ano, de non mediar denuncia das partes cunha antelación de, polo menos, dous meses ao remate da súa vixencia.

O vixente Convenio, con independencia de a súa vixencia prevista, manterá a súa aplicación ata que sexa substituído por un Convenio do mesmo ámbito.

4.—COMISIÓN PARITARIA

1) Créase unha comisión paritaria, coas seguintes funcións:

a) Interpretación do Convenio

b) Conciliación facultativa

c) Arbitrase das cuestións o problemas que lle sean sometidas por ambas partes de común acordó en asuntos derivados do Convenio.

d) Vixilancia do cumprimento do pactado.

2) A Comisión paritaria quedará composta por cinco membros da Asociación Provincial de Industriais de Panificación e Pastelería da Provincia de Pontevedra (APROINPPA) onde se establece o enderezo da devandita comisión aos efectos de notificación e comunicacións, e por cinco membros da representación social. Os membros da representación social serán os tres sindicatos que correspondan en proporción ao número de representantes nas empresas nas que sexa aplicable o vixente convenio. Poderán asistir mediante asesor con voz pero sen voto.

3) As consultas o peticións dirixidas á Comisión Paritaria se farán a través de calquera das organizacións integrantes da mesma., debendo poñerse de acordó as partes, no prazo máximo de 15 días naturais a contar dende a fecha da consulta o petición, salvo que as persoas que formen parte da Comisión acordasen por unanimidade a necesidade de contrar cun prazo maior de resolución.

4) No caso de non alcanzarse acordó no seno da Comisión, as partes se someterán ás distintas modalidades de resolución de conflitos establecidas na AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflictos Colectivos de Traballo) nos te'rminos contempla.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

5) Nos supostos de inaplicación previstos no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a Comisión Paritaria dispondrá dun prazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar dende que a discrepancia lle sea planteada, no caso de no alcanzarse acordó no seno da Comisión, as partes someteráanse ás modalidades de resolución de conflitos do AGA nos términos establecidos no párrafo anterior.

CAPÍTULO II

RÉXIME DE TRABALLO

5.—ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

As empresas, para a organización do traballo, actuarán dentro das normas establecidas neste convenio e nas demais disposicións legais que lles sexan aplicables.

6.—XORNADA DE TRABALLO

A xornada de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo, tanto para a xornada continuada como para a xornada partida. En caso de efectuar xornada continua establécese un tempo de descanso de 15 minutos.

Sen prexuízo da liberdade das empresas para traballar en domingos e festivos, os traballadores e traballadoras desta provincia gozaran do descanso semanal no dito día.

Porén, as empresas poderán pactar co traballador/a o seu traballo en domingos e festivos sempre que se respecten as condicións seguintes:

a) Que o traballador/a acepte voluntariamente realizar o seu traballo en domingo ou festivo.

b) Que o traballo nese día sexa retribuído, sen prexuízo do descanso semanal que lle corresponda en compensación, amais do salario normal, como mínimo un 120% del, acordándose que para os anos de vixencia do convenio, non se aplicará a revalorización ó concepto dos domingos e festivos, e quedando nas taboas como tal concepto, tomando como base a seguinte fórmula.

Salario anual (segundo taboas e antigüidade a 31 decembro 2018) dividido pola xornada anual de 1800 horas e multiplicado polo 120% máis

A cantidade que así resulte de dito cómputo, se determina en taboas adxuntas para os traballadores con complemento persoal. Para os traballadores que perciban complemento de antigüidade, dada a diversidade de cuantías dos mesmos, non se fai constar en táboa debendo calcularse conforme os parámetros da fórmula indicada.

Aqueles traballadores e traballadoras que sexan contratados para traballar en domingos ou festivos quedan exonerados da voluntariedade descrita no apartado anterior, se ben percibirán as compensacións económicas que se establecen neste artigo, igual co resto dos traballadores e traballadoras.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

En aplicación do reflectido no artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, e non obstante o previsto no apartado b) anterior, establécese a posibilidade de acumulación de 100 horas o ano, como máximo, para poder ampliar ou reducir a xornada de traballo a través dunha distribución irregular da mesma de xeito que o final do ano o saldo de horas entre traballador/a e a empresa sexa cero. Os únicos límites da acumulación serán os seguintes:

- a) Respetarse un preaviso de 5 días.
- b) A duración da xornada semanal non poderá superar as 48 horas.

7.—DÍAS DE INACTIVIDADE OBRIGATORIA

Consideraranse días de inactividade laboral obrigatoria, os seguintes:

Día 25 de decembro: festividade do Nacemento do noso Señor

Día 1 de xaneiro: festividade de Ano Novo.

Día 1 de maio: Día Internacional da Clase Obreira

Establécese, igualmente, como día de inactividade obrigatoria, o Día do Patrón, o cal fixarán de común acordo a empresa e os traballadores e traballadoras.

Se por necesidades da produción fora necesario traballar os días 25 de decembro e 1 de xaneiro, de común acordó entre empresa e o traballador/a, este/a último/a terá dereiro a dous días de vacacións a maiores por cada día de traballo.

8.—CALENDARIO LABORAL

Cada ano, a empresa confeccionará o obrigatorio calendario laboral cos correspondentes horarios de traballo, consonte a normativa legal vixente en cada momento. O calendario será exposto nun lugar visible para xeral coñecemento.

O devandito calendario terá a duración da xornada anual coas particularidades establecidas neste convenio.

9.—VACACIONS

O persoal afectado por este convenio terá dereito ao gozo dun período anual de vacacións, de acordo coas seguintes condicións:

— O persoal de baixa por incapacidade temporal (IT), con independencia da orixe desta, disporá e gozará da totalidade das vacacións, sempre que a súa reincorporación ao traballo se produza nos 18 meses posteriores a finalización do ano dede comezo da IT.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

10.—INGRESOS E CESAMENTOS

Todo o persoal, agás situación máis beneficiosa para este, ingresará na empresa cos seguintes períodos de proba:

Persoal técnico: 3 meses

Persoal administrativo: 1 mes

Persoal mercantil: 1 mes

Persoal non cualificado: 15 días

Transcorrido o período de proba sen denuncia por ningunha das partes, o traballador/a continuará na empresa baixo as condicións establecidas neste convenio ou no contrato de traballo.

O cesamento na empresa debe comunicalo o traballador, polo menos, con 15 días de antelación e por escrito. Sen este requisito, a empresa poderá descontarlle da liquidación o importe das retribucións diarias por cada día de atraso no aviso.

11.—LICENZAS E PERMISOS

As licenzas e permisos que a empresa poderá conceder ás traballadoras e traballadores serán os que se recollen no cadro de licenzas, ausencias e facilidades concedidas aos traballadores/as, unido como anexo iv a este convenio.

12.—IGUALDADE NO TRABALLO

As empresas deberán establecer o compromiso de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laborla ou, de ser o caso, plans de igualdade (obrigatorio para empresas de máis de 151 trabaladores, a partir do 07/03/2021 en empresas de máis de 100 traballadores e a partir do 07/03/2022 en empresas de máis de 50 traballadores) co alcance e contados previsto no capítulo III do Título IV da Lei orgánica para igualdade de mulleres e homes e o Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro.

CAPÍTULO III CONDICIÓN ECONÓMICAS

13.—SOLDOS E SALARIOS

Sendo este convenio fusionado do conxunto do sector de panadería, pastelería e confeitaría da provincia de Pontevedra, establécese no anexo I unha primeira táboa salarial para aqueles traballadores e traballadoras que causen alta en empresas do sector a partir do un de xaneiro do dous mil sete, data da fusión dos Convenios.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

Establécese, igualmente, no anexo II, a táboa salarial para os traballadores e traballadoras do sector de panificación da provincia de Pontevedra que se encontren de alta con anterioridade á data do 1 de xaneiro de 2007, a cal rexeráse no futuro polos mesmos incrementos acordados neste convenio. Igualmente, inclúese a súa correspondente táboa de adaptación.

Tamén se establece no anexo III a táboa salarial para as traballadoras e traballadores do sector de pastelería, repostería e pratos preparados da provincia de Pontevedra que se estiveran de alta antes da data do 1 de xaneiro de 2007, a cal se rexerá no futuro polos mesmos incrementos acordados neste convenio.

As táboas salariais quedan fixadas do seguinte xeito:

- Incremento para o ano 2021: 2,5 % en taboas do 2020, dende xaneiro de 2021, que suporá abono de atrasos, que poderán ser aboados en dous mensualidades a contar dende o mes seguinte a publicación do presente acordó no boletín oficial da provincia)
- Incremento para o ano 2022: 1,90 %.
- Incremento para o ano 2023: 1,50 %.

Actualización das taboas en xaneiro 2024 sobre ás taboas do 2023 sen que xeneren atrasos no 2023 e conforme a seguinte fórmula:

- Se a suma dos IPC dos exercicios 2021-22- e 23 a 31 de decembro se fora superior ós incrementos practicados en ditos anos (2,5%+1,9%+1,5%), actualizaranse as taboas 2023 nesa diferenza cun tope do 2%
- Se dita diferenza entre a suma dos IPC e a suma dos incrementos salariais (5,9%) fose inferior ó 2% , actualizaráanse as taboas do 2023 nesa diferenza máis un 1% adicional , cun tope máximo do 2%

14.—ANTIGÜIDADE

Os traballadores e traballadoras afectados por este convenio, contratados a partir da fecha do un de xaneiro do Dos Mil Sete, data de publicación do presente Convenio, e de non acollerse a Disposición Adicional, non devengarán complemento ningún de antigüidade; percibirán por compensación desta a cantidade de 113,52.-€ (2021), 115,68.-€ (2022) en cada mensualidade percibida e en cada categoría , calquera que sexa o seu salario e condición.

Para as traballadoras e traballadores con contratos vixentes ao 31 de decembro de 2006, que non soliciten a adaptación ao convenio común, respectaranse os dereitos adquiridos nos anteriores textos normativos do convenio de cada un deles, é dicir:

- Traballadores/as do Convenio de Panificación: dous bienios do 5 % e catro quinquenios do 10 % da retribución base.
- Traballadores/as do Convenio de Confeitearía, Pastelería, Repostería e Pratos Preparados: consistirá en cuadrienios ao 6 % sobre o salario base de convenio.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

15.—GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

Os traballadores/as afectados por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias de salario base máis antigüedad ou complemento persoal, no caso de térena consolidada, cos seguintes prazos:

- Paga de verán, percibirase antes do 30 de Xullo.
- Paga de Nadal, percibirase antes do 30 de Novembro.
- Paga do Patrón, percibirase antes do 15 de Abril.

Estas pagas percibiranse en proporción á anualidade precedente do contrato e os períodos habidos da incapacidade temporal non afectarán ás contías destas.

16.—PLUS NOCTURNIDADE

Establecese un plus de Nocturnidade para os traballadores que realicen a súa xornada entre as 22:00 horas da noite e as 06:00 horas da mañá, cos seguintes importes:

- Para o Ano 2022: 0,60.-€/ hora
- Para o Ano 2023: 0,75.-€/ hora

17.—HORAS EXTRAORDINARIAS

As horas extraordinarias pagaranse cun 75 % de recarga sobre o salario total da táboa salarial correspondente á hora ordinaria.

A recarga por horas extraordinarias traballadas en domingos ou festivos será, en todo caso, do 150 %.

Cabe a posibilidade de compensar as horas extraordinarias con tempos equivalentes ao descanso retribuído, incrementados nas porcentaxes correspondentes citadas, todo isto de común acordo a empresa e o traballador/a.

18.—XUBILACIÓN PARCIAL

A todo o persoal que solicite a xubilación a tempo parcial e reúna os requisitos legais esixidos para isto, seralle concedida pola empresa, coa única condición de que se solicite, polo menos, con noventa días de antelación.

19.—SEGURO DE ACCIDENTES

As empresas afectadas por este convenio subscribirán, con efectos do 1 de xaneiro de 2022, unha póliza de accidentes, con primas íntegras ao seu cargo, que cubran as seguintes contingencias e indemnizacións de todo o persoal:

- Accidente laboral ou común con resultado de morte, invalidez permanente total, absoluta ou grande invalidez, por un capital de 25.000,00 euros.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

— As indemnizacións faránselles efectivas aos traballadores/as ou aos seus habentes causa.

20.—COMPLEMENTO POR INCAPACIDADE TEMPORAL

Durante as situacións definidas pola Seguridade Social, a empresa aboará desde o primeiro día de baixa do traballador ou traballadora o 75 % do salario base máis os complementos de antigüidade ou o complemento persoal, e a partir do décimoquinto día, e ata o último día do duodécimo mes de baixa, o 100 % do dito salario base máis antigüidade ou complemento persoal. No caso de baixa por maternidade, ingreso hospitalario, accidente de traballo ou enfermidade profesional, aboarase o 100 % do salario base máis o complemento de antigüidade ou o complemento persoal desde o primeiro día e ata o duodécimo mes de baixa.

21.—AXUDAS DE CUSTO

Terá dereito a axuda de custo aquel persoal que, mediante orde expresa do empresario ou persoa que o represente, se vexa forzado a realizar asuntos ou traballos de carácter profesional, por conta da empresa, con desprazamentos fóra do centro de traballo que lle imposibiliten o regreso, debendo efectuar comidas ou aloxarse nestes lugares, polo que percibirán as seguintes contías:

Axuda de custo completa: 74,00 €

Xantar: 15,00 €

Cea: 14,00 €

Aloxamento: 40,00 €

Almorzo: 5,00 €

22.—RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

Todos os traballadores/as tenrán dereito a percibir 3/4.- kg de pan diario, incluídos os períodos de vacacións, baixa por enfermidade e accidente.

CAPÍTULO IV DISPOSICIÓN VARIAS

23.—ALTAS NA SEGURIDADE SOCIAL

A empresa está obrigada a lle entregar ao persoal unha copia da súa alta na Seguridade Social, para o que disporá dun prazo de una seman desde a súa incorporación ao traballo.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

24.—*SEGURIDADE SOCIAL, SAÚDE LABORAL E ALIMENTARIA*

As obrigas previstas na Lei de prevención de riscos laborais e nos seus regulamentos han concretarse en cada empresa de acordo coas esixencias establecidas nos capítulos III e IV da devandita lei sobre actuación preventiva, avaliación de riscos, plan de emerxencia, información e formación das traballadoras/es, vixilancia da saúde do persoal en relación cos riscos do seu posto de traballo.

Para estes efectos designarase un traballador/a ou traballadores/as que se ocuparán da prevención, ou farase cargo persoalmente o empresario, ou proverase en servizo alleo ou ben a través da Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidade Profesional.

A empresa que conte con delegado/a de persoal, coidará de lle facilitar o cumprimento que lle corresponda das funcións do delegado de prevención.

Co fin de cumprir a normativa vixente en materia de saúde laboral, todo o persoal da empresa terá dereito a unha revisión médica anual, que se realizará, en calquera caso, a cargo da empresa.

Igualmente, deberanse cumprir da forma máis estrita posible aquelas disposicións legais en materia de manipulación de alimentos e boas prácticas alimentarias.

25.—*PRENDAS DE TRABALLO*

Con carácter xeral, as empresas suxeitas ao presente convenio fornecerán o persoal ao seu servizo, obrigatoria e gratuitamente, do seguinte número de prendas de roupa ao ano ou fracción do ano, as cales poranse ao dispor da traballadora ou traballador no momento da súa contratación:

- 2 chaquetas curtas
- 2 pantalóns
- 4 mandís
- 2 gorros

O seu uso será obrigatorio. Así mesmo, o persoal estará obrigado a conservar as prendas de traballo en bo estado.

Zapatos de seguridade estará o que establezca o Servizo de Protección de Risgos..

26.—*EXCEDENCIAS E SUSPENSIÓN DE CONTRATOS*

Canto ás excedencias e suspensións de contratos, haberá que aterse ao que establece o Estatuto dos Traballadores nos artigos 45 a 48, matizando que o período mínimo de excedencia voluntaria será dun ano e só poderá ser por menos prazo en caso de causa xustificada de carácter familiar, estudos, etc.; e no que se refire á reserva do posto de traballo e cómputo da antigüidade, estenderase durante todo o período de excedencia por estas causas.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

27.—COMITÉS DE EMPRESA

A empresa facilitará, na medida do posible, e se dispuxer del, local para reunións e consultas dos delegados/as ou comités de empresa co persoal, amais dun taboleiro para as súas comunicacións, avisos, carteis, etc.

28.—DEREITOS SINDICAIS

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

29.—GARANTÍAS AD PERSONAM

Este convenio en concreto respectará as condicións persoais que, globalmente consideradas, excedan do pactado no seu contido económico ou social, manténdose estritamente ad personam.

30.—PARTES ASINANTES

Este convenio asinárono as Asociacións de Industriais de Panificación da provincia de Pontevedra (Aproinpa) e a asociación de empresarios Artesáns de Pastelería da Provincia de Pontevedra, integradas hoxe en día nunha única entidade, a Asociación Provincial de Industriais de Panificación y Pastelería de la Provincia de Pontevedra (Aproinppa), ademais das centrais sindicais Comisións Obreiras (CCOO), Unión Xeral de Traballadores (UGT) e Confederación Intersindical Galega (CIG).

31.—CATEGORÍAS E ASCENSOS

a) No persoal de obradoiro, os postos de oficial de primeira cubriranse, a metade por antigüidade e a outra metade por libre designación da empresa. En ambos os casos realizarase unha proba de aptitude entre o persoal da categoría inferior. Os/as aprendices, unha vez superado o período de aprendizaxe, pasarán á categoría de oficial de segunda, se houber vacante, ou de axudante en calquera outro caso, categoría na que poderá estar un prazo máximo de dous anos, momento en que pasará á categoría de oficial de segunda.

b) No persoal administrativo pasarase á categoría de oficial, en caso de vacante, por antigüidade, logo do exame de aptitude entre os auxiliares administrativos. Os auxiliares administrativos accederán á categoría de oficial administrativo ao cabo de catro anos de actuar como auxiliar.

c) Os contratos de aprendizaxe non poderán ter unha duración superior aos dous anos, pasando posteriormente á categoría seguinte que lle corresponda segundo a súa función dentro da empresa.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

32.—*CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA*

Os contratos de duración determinada están regulados dentro do artigo 15.b do Estatuto dos Traballadores e non poderán ter unha duración maior de doce meses, dentro dun período de quince meses. Ao remataren, o traballador terá dereito a unha indemnización de doce días por ano, rateándose proporcionalmente se o tempo é inferior á duración máxima establecida.

33.—*PACTO DE NON CONCORRENCIA*

Estimarase que existe competencia desleal na conduta do persoal da empresa cando este preste os seus servizos noutra empresa do sector dedicada á mesma actividade ou cando a desenvolva a título persoal como autónomo.

Tal competencia desleal considerárase como falta moi grave e será sancionado segundo as normas establecidas.

CAPÍTULO V *DISPOSICIÓN TRANSITORIAS*

FORMACIÓN

34.—*FORMACIÓN CONTINUA*

Principios xerais.

Obrigación por requerimento da empresa da devandita formación , a nivel tanto presencial como en liña.

A formación computará como horario , adaptándose o traballador ao horario do curso.

A empresa deberá darlle os medios necesarios (formación on liña) e sufragar axudas de custo (En base o Artigo 21), cando sexa necesario o desprazamento por ser impartido en localidade distinta ou centro de traballo.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

ANEXO I TÁBOA SALARIAL EN VIGOR PARA CONTRATOS CONCERTADOS A PARTIR DEL 1/01/2007							
Categoría	2021	2021	2022	2022	2023	2023	VALOR HORA FIJA Domingo/F estivo
	Salario	Complemento persoal	Salario	Complemento persoal	Salario	Complemento persoal	
Persoal Técnico							
Xefe/a de fabricación	1.246,83 €	113,52 €	1.270,52 €	115,68 €	1.289,58 €	117,41 €	12,95 €
Persoal Administrativo							
Xerente / Administrador / a	1.231,65 €	113,52 €	1.255,05 €	115,68 €	1.273,88 €	117,41 €	12,81 €
Xefe/a de oficina e contabilidade	1.178,87 €	113,52 €	1.201,27 €	115,68 €	1.219,29 €	117,41 €	12,31 €
Oficial administrativo/a	998,45 €	113,52 €	1.017,42 €	115,68 €	1.032,68 €	117,41 €	10,59 €
Auxiliar administrativo/a	886,35 €	113,52 €	903,19 €	115,68 €	916,74 €	117,41 €	9,52 €
Persoal de Obradoiro							
Mestre(a)/ Encargado(a)	1.231,65 €	113,52 €	1.255,05 €	115,68 €	1.273,88 €	117,41 €	12,81 €
Oficial de primeira	1.139,66 €	113,52 €	1.161,31 €	115,68 €	1.178,73 €	117,41 €	11,93 €
Oficial de segunda	1.007,66 €	113,52 €	1.026,80 €	115,68 €	1.042,20 €	117,41 €	10,68 €
Axudante / Auxiliar	960,62 €	113,52 €	978,87 €	115,68 €	993,55 €	117,41 €	10,23 €
Aprendiz	857,38 €	113,52 €	873,67 €	115,68 €	886,78 €	117,41 €	9,24 €
Servizos Complementarios							
Encargado/a de establecemento	967,14 €	113,52 €	985,51 €	115,68 €	1.000,30 €	117,41 €	10,29 €
Autoventa/Repartidorfa]	931,58 €	113,52 €	949,28 €	115,68 €	963,52 €	117,41 €	9,95 €
Empregado/a establecemento	931,58 €	113,52 €	949,28 €	115,68 €	963,52 €	117,41 €	9,95 €
Persoal de limpeza	857,38 €	113,52 €	873,67 €	115,68 €	886,78 €	117,41 €	9,24 €



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

ANEXO II: TÁBOA SALARIAL PARA CONTRATOS EN VIGOR O 31 DE DECEMBRO DE 2006 E TÁBOA DE ADAPTACIÓN DE CATEGORÍASCONVENIO DE EMPRESAS DE PANIFICACIÓN DE PONTEVEDRA

<i>Categoría</i>	<i>Salario 2021</i>	<i>Salario 2022</i>	<i>Salario 2023</i>
Xefe de fabrica	1.113,68 €	1.134,84 €	1.151,87 €
Xefe/a de oficina	980,07 €	998,70 €	1.013,68 €
Oficial administrativo/a	893,12 €	910,09 €	923,74 €
Auxiliar administrativo/a	846,51 €	862,59 €	875,53 €
Mestrefa)/Encargadofa)	1.018,44 €	1.037,79 €	1.053,36 €
Oficial de primeira	1.082,47 €	1.103,04 €	1.119,58 €
Oficial de segunda	1.018,44 €	1.037,79 €	1.053,36 €
Axudante/Auxiliar	974,49 €	993,00 €	1.007,90 €
Aprendiz	881,58 €	898,33 €	911,81 €
Autoventa/Repartidorfa)	893,73 €	910,71 €	924,37 €
Empregado/a establecemento	881,58 €	898,33 €	911,81 €
Persoal de limpeza	881,58 €	898,33 €	911,81 €



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

ANEXO III: TÁBOA SALARIAL PARA CONTRATOS EN VIGOR O 31 DE DECEMBRO DE 2006 PARA CONVENIO DE PASTELERÍA REPOSTERÍA E PRATOS PREPARADOS DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

<i>Categoría</i>	<i>Salario 2021</i>	<i>Salario 2022</i>	<i>Salario 2023</i>
Persoal de Obradoiro			
Xefe/a de fabricación	1.282,88 €	1.307,25 €	1.326,86 €
Encargado/a	1.282,88 €	1.307,25 €	1.326,86 €
Oficial de primeira	1.182,28 €	1.204,74 €	1.222,81 €
Oficial de segunda	984,03 €	1.002,73 €	1.017,77 €
Axudante/Auxiliar	929,89 €	947,56 €	961,77 €
Aprendiz	881,11 €	897,85 €	911,32 €
Persoal de Acabado			
Oficial de primeira	1.182,28 €	1.204,74 €	1.222,81 €
Axudante / Auxiliar	929,89 €	947,56 €	961,77 €
Persoal de Oficios Varios			
Oficial de primeira	1.182,28 €	1.204,74 €	1.222,81 €
Oficial de segunda	984,03 €	1.002,73 €	1.017,77 €
Axudante / Auxiliar	929,89 €	947,56 €	961,77 €
Subalternos			
Encargado/a establecemento	1.067,36 €	1.087,64 €	1.103,96 €
Empregado/a establecemento	896,94 €	913,98 €	927,69 €
Administrativos			
Xerente/Administrador	1.318,97 €	1.344,03 €	1.364,19 €
Xefe/a de oficina	1.218,15 €	1.241,30 €	1.259,92 €
Oficial administrativo/a	1.047,97 €	1.067,88 €	1.083,90 €
Auxiliar administrativo/a	938,80 €	956,63 €	970,98 €
Persoal Mercantil			
Encargado/a establecemento	1.019,32 €	1.038,69 €	1.054,27 €
Empregado/a establecemento	984,03 €	1.002,73 €	1.017,77 €
Axudante	927,57 €	945,20 €	959,38 €
Autoventa/Repartidorfa]	984,03 €	1.002,73 €	1.017,77 €
Persoal de limpeza	881,11 €	897,85 €	911,32 €



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

ANEXO IV

Táboa de licenzas e permisos para o conxunto dos convenios

Motivo da licenza	Tempo máximo	Salario	Antigüid.	Ant. xor.	Semimec.C.	Vol. C.Per	Documento acreditativo
Falecemento de pais, avós, cónxuxe, fillos, netos, irmáns, e pais políticos	4 días naturais	si	si	si	si	si	Necrolóxica e documentos que acrediten parentesco
Enfermidade grave ou intervención quirúrxica de pais, sogros, fillos, netos, cónxuxe o parella de feito, irmáns e avós	4 días naturais	si	si	si	si	si	Certificado médico que especifique a gravidade
Falecemento de noras, xenros, cuñados, sobriños, tíos e avós políticos	2 días naturais	si	si	si	si	si	Necrolóxica e documento acreditativo de parentesco
Nacemento de fillo/a	3 días laborais	si	si	si	si	si	Libro de familia ou certificado do xulgado
Matrimonio do traballador/a	15 días naturais	si	si	si	si	si	Libro fam/certif. xulgado/igreja
Matrimonio fillos/irmáns nupcias de pais laboral	1 día e novas	si	si	si	si	si	Cert. xulgado/igreja Parentesco. Invitación
Traslado de domicilio habitua laboral	1 día	si	si	si	si	si	Certificado do Padrón
Enfermidade e consulta médica. Consulta a especialista SOE prescrita por médico de medicina xeral	Polo tempo neces. si Máximo 5 horas ao día	si	si	si	si	si	Copia volante médico SOE xustificante asistencia a especialista
Consulta médico medicina xeral	4h/día Máximo	si	si	si	si	si	Certificado médico ou similar
Enfermidade con baixa oficial	3 prim. días	si	si	si	si	si	Parte de baixa
Accidente de Traballo	Día d e	si	si	si	si	si	Xustificante serv. médico mutua patronal
Lactación	S/Lei	si	si	si	si	si	Certificado de nacemento
Cargo sindical ou público	S/Lei	si	si	si	si	si	Segundo o caso
Asuntos propios	2 días laborais	si	si	si	si	si	Solicitar 15 días antes
Nacemento de neto/a	2 días naturais	si	si	si	si	si	Xustificante

Poden verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: EUORDKJ8M1EANP80



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAS Y OFICINAS PANADERÍA,
CONFITERÍA, PASTELERÍA, CONFITERÍA Y PLATOS PREPARADOS
DE LA PROVINCIA DE DE PONTEVEDRA 2021/2022**

Acuerdo Código número 36004185012007

Acta de celebración de la negociación del convenio en vigor del sector de Industrias y Oficinas de Panadería, Confitería, Pastelería, Confitería y Platos Cocinados de la provincia de Pontevedra 2021/2022/2023.

ASISTENTES:

Por representación sindical:

Por el sindicato UGT: Ignacio Couñago Lara

Por el sindicato CIG: Anxo Iglesias Covelo y Luciano Villar González

Por el sindicato CCOO: Mercedes Carrera González, asistida por Francisco Javier Fernández Rodríguez

Para la representación de empresas del sector:

APROINPPA (Asociación Provincial Industrial de panificación y Pastelería) en su nombre y representación, su presidente, Francisco Sánchez Bergantiños.

CAPITULO I ALCANCE

20.—ALCANCE

Este convenio colectivo regula las relaciones laborales de todas las industrias y oficios de panadería, pastelería, repostería y platos cocinados de la provincia de Pontevedra.

No regulados, estarán sujetos al Acuerdo Marco Sectorial publicado el 13 de febrero de 1996.

21.—ÁMBITO TERRITORIAL

La eficacia de este convenio afecta a cuantas empresas, sucursales y establecimientos se establezcan dentro de los límites territoriales de la provincia de Pontevedra.

22.—VIGENCIA Y PRÓRROGAS

El convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, siendo automáticamente prorrogado año a año, salvo que las partes denuncien la denuncia con al menos dos meses de antelación al término de su vigencia.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

El presente Convenio, independientemente de su pretendida vigencia, permanecerá en vigor hasta que sea sustituido por un Acuerdo del mismo alcance.

23.—COMISIÓN CONJUNTA

6) Se crea una comisión mixta, con las siguientes funciones:

e) Interpretación del Acuerdo

f) Conciliación facultativa

g) Arbitraje de las cuestiones o problemas que le sometan ambas partes de mutuo acuerdo en materias derivadas de la Convención.

h) Supervisión del cumplimiento del acuerdo.

7) La Comisión Paritaria estará compuesta por cinco miembros de la Asociación Provincial de Industrias de Panadería y Pastelería de la Provincia de Pontevedra (APROINPPA) que fija el domicilio de dicha comisión a efectos de notificaciones y comunicaciones, y cinco miembros de la representación social. Los miembros de la representación social serán los tres sindicatos que correspondan en proporción al número de representantes en las empresas en las que sea de aplicación el presente convenio. Podrán asistir a través de un asesor con voz pero sin voto.

8) Las consultas o peticiones dirigidas a la Comisión Mixta se realizarán a través de cualquiera de sus organizaciones integrantes. Las partes acordarán en un plazo máximo de 15 días naturales contados a partir de la fecha de la consulta o petición, salvo que la Comisión acuerde por unanimidad la necesidad de una resolución mayor período.

9) En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la Comisión, las partes se someterán a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional de Galicia sobre Procedimientos Extrajudiciales para la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo) en los términos previstos.

10) En los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que se plantee la discrepancia, en caso de que no se alcance acuerdo en el seno de la Comisión. , las partes se someterán a las modalidades de resolución de conflictos de la AGA en los términos previstos en el párrafo anterior.

CAPITULO II RÉGIMEN DE TRABAJO

24.—ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Las empresas, para la organización del trabajo, actuarán dentro de las normas establecidas en este convenio y en las demás disposiciones legales que les sean aplicables.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

25.—DÍA DE TRABAJO

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, tanto para la jornada continua como para la jornada a tiempo parcial. En el caso de jornada continua se establece un descanso de 15 minutos.

Sin perjuicio de la libertad de las empresas para trabajar los domingos y festivos, los trabajadores de esta provincia habían disfrutado ese día del descanso semanal.

No obstante, las empresas podrán pactar con el trabajador sus domingos y festivos siempre que concurran las siguientes condiciones:

c) Que el trabajador se comprometa voluntariamente a realizar su trabajo en domingo o día festivo.

d) Que el trabajo de ese día sea remunerado, sin perjuicio del correspondiente descanso semanal en compensación, además del salario normal, al menos el 120% del mismo, acordándose que por los años de vigencia del convenio, no se aplicará la revalorización. al concepto de domingos y festivos, quedando en las tablas como tal concepto, en base a la siguiente fórmula.

Salario anual (según tablas y antigüedad al 31 de diciembre de 2018) dividido por la jornada laboral anual de 1800 horas y multiplicado por 120% más

La cuantía así resultante de este cálculo se determina en cuadros adjuntos para trabajadores con complemento personal. Para los trabajadores que perciben un complemento de antigüedad, dada la diversidad de sus cuantías, éste no consta en el cuadro y debe calcularse según los parámetros de la fórmula indicada.

Quedan exentos del voluntariado descrito en el apartado anterior aquellos trabajadores que sean contratados para trabajar en domingo o festivos, si bien percibirán la compensación económica establecida en este artículo, al igual que el resto de los trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado b) anterior, se establece la posibilidad de acumular un máximo de 100 horas anuales para ampliar o reducir la jornada de trabajo mediante un reparto irregular. del mismo para que al final del año el saldo de horas entre trabajador y empresa sea cero. Los únicos límites de acumulación serán los siguientes:

c) Respetar un aviso de 5 días.

d) La duración de la jornada laboral semanal no podrá exceder de 48 horas.

26.—DÍAS DE INACTIVIDAD OBLIGATORIA

Tendrán la consideración de días de inactividad obligatoria los siguientes:

25 de Diciembre: fiesta de la natividad de nuestro señor

1 de Enero: Víspera de Año Nuevo.

1 de mayo: Día Internacional de la Clase Trabajadora



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

También se establece como día de inactividad obligatoria, el Día del Empleador, que se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Si por necesidades de la producción fuera necesario trabajar los días 25 de diciembre y 1 de enero, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, éste último dispondrá de dos días libres por cada día laborable.

27.—CALENDARIO DE TRABAJO

Anualmente, la empresa elaborará el horario de trabajo obligatorio con la jornada laboral correspondiente, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento. El calendario se exhibirá en un lugar visible para conocimiento general.

Este calendario tendrá la duración del día anual con las particularidades establecidas en este convenio.

28.—DÍAS FESTIVOS

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a un período anual de vacaciones, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- El personal de baja temporal por enfermedad (IT), cualquiera que sea su origen, dispondrá y disfrutará de la totalidad de las vacaciones, siempre que su reincorporación al trabajo se produzca en los 18 meses siguientes a la finalización del año desde el inicio de la IT.

29.—INGRESO Y TERMINACIÓN

Todo el personal, salvo situación más ventajosa para ello, se incorporará a la empresa con los siguientes periodos de prueba:

Personal técnico: 3 meses

Personal administrativo: 1 mes

personal mercantil: 1 mes

Personal no calificado: 15 días

Transcurrido el período de prueba sin queja de ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa en las condiciones establecidas en este acuerdo o en el contrato de trabajo.

La terminación del empleo debe ser notificada al trabajador por escrito con al menos 15 días de anticipación. Sin este requisito, la empresa podrá deducir de la liquidación el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

30.—LICENCIAS Y PERMISOS

Las licencias y permisos que la empresa podrá otorgar a los trabajadores serán los que se relacionan en la tabla de licencias, ausencias y facilidades otorgadas a los trabajadores, que se adjunta como Anexo IV al presente convenio.

31.—IGUALDAD EN EL TRABAJO

Las empresas deberán establecer un compromiso para negociar medidas encaminadas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad (obligatorio para empresas de más de 151 empleados, a partir del 03/07/2021 en empresas con más de 100 trabajadores y desde el 03/07/2022 en empresas de más de 50 trabajadores) con el alcance y cómputo previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre.

CAPÍTULO II CONDICIONES ECONÓMICAS

32.—SUELDO Y SALARIOS

Al tratarse este acuerdo de fusión de todo el sector de la panadería, pastelería y confitería de la provincia de Pontevedra, en el Anexo I se establece un primer cuadro retributivo para aquellos trabajadores que se den de alta en empresas del sector a partir del 1 de enero de 2000. fecha de fusión de los Acuerdos.

Asimismo, en el Anexo II se establece el cuadro retributivo de los trabajadores del sector de la panadería en la provincia de Pontevedra que estén dados de alta antes del 1 de enero de 2007, que se registrará en el futuro por los mismos incrementos pactados en este convenio. También se incluye su correspondiente cuadro de adaptación.

Asimismo, en el Anexo III se establece el cuadro retributivo de los trabajadores del sector de pastelería, confitería y platos preparados en la provincia de Pontevedra que hayan estado en alta antes del 1 de enero de 2007, que se registrará en el futuro por los incrementos pactados en este convenio.

Las tablas de salarios quedan establecidas de la siguiente manera:

- Incremento para el año 2021: 2,5% en tablas de 2020, a partir de enero de 2021, que supondrá el pago de la mora, que podrá pagarse en dos cuotas mensuales a partir del mes siguiente a la publicación del presente convenio en el boletín oficial de la provincia)
- Incremento para el año 2022: 1,90%.
- Incremento para el año 2023: 1,50%.

Actualización de tablas de enero de 2024 sobre las tablas de 2023 sin generar retrasos en 2023 y según la siguiente fórmula:



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

- Si la suma de los IPC de los años 2021-22- y del 23 al 31 de diciembre hubiera sido superior a las subidas practicadas en esos años (2,5% + 1,9% + 1,5%), las tablas de 2023 se actualizarán en esa diferencia con un tope del 2%
- Si esta diferencia entre la suma de los IPC y la suma de los incrementos salariales (5,9%) es inferior al 2%, las tablas de 2023 se actualizarán en esa diferencia más un 1% adicional, con un límite máximo del 2%

33.—ANTIGÜEDAD

Los trabajadores afectados por este convenio, contratados a partir de la fecha 1 de enero de dos mil siete, fecha de publicación de este convenio, y de no cumplir con la Disposición Adicional. no devengarán complemento de antigüedad; recibirán como compensación de esta cantidad 113,52.- € (2021), 115,68.- € (2022) en cada mensualidad percibida y en cada categoría, cualquiera que sea su salario y condición.

Para los trabajadores con contrato en vigor a 31 de diciembre de 2006, que no soliciten la adecuación al convenio común, se respetarán los derechos adquiridos en los textos normativos anteriores del convenio de cada uno de ellos, es decir:

- Trabajadores del Convenio de Panadería: dos períodos de dos años del 5% y cuatro períodos de cinco años del 10% de la remuneración básica.
- Trabajadores del Convenio de Confitería, Pastelería, Confitería y Platos Preparados: consistirá en cuatro años al 6% del salario base del convenio.

34.—TARIFAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias de salario base más antigüedad o complemento personal, en el caso de un término consolidado, con los siguientes términos:

- Pago de verano, se recibirá antes del 30 de julio.
- Pago de Navidad, se recibirá antes del 30 de noviembre.
- El pago del Patrón se recibirá antes del 15 de abril.

Estos pagos se percibirán en proporción a la anualidad anterior del contrato y los períodos de incapacidad temporal no afectarán a las cuantías de los mismos.

35.—MÁS NOCHE DE EE. UU.

Se establece un Bono Nocturno para los trabajadores que laboren entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, con las siguientes cuantías:

- Para el Año 2022: 0,60.- €/hora
- Para el Año 2023: 0,75.- €/hora



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

36.—TIEMPO EXTRAORDINARIO

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 75% sobre el salario total de la tabla salarial correspondiente a la hora ordinaria.

El cobro de las horas extraordinarias trabajadas en domingo o festivo será, en todo caso, del 150%.

Es posible compensar las horas extraordinarias con tiempo equivalente al descanso retribuido, incrementado en los porcentajes correspondientes mencionados, todo ello de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

37.—JUBILACIÓN PARCIAL

Todo el personal que solicite la jubilación a tiempo parcial y cumpla los requisitos legales para ello será concedida por la empresa, con la única condición de que la solicite con una antelación mínima de noventa días.

38.—SEGURO DE ACCIDENTES

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán, con efectos a partir del 1 de enero de 2022, una póliza de accidentes, con primas íntegras a su cargo, que cubrirá las siguientes contingencias e indemnizaciones para todo el personal:

- Accidente de trabajo o común con resultado de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, por un capital de 25.000,00 euros.
- La indemnización se pagará a los trabajadores o a sus derechohabientes.

20.—COMPLEMENTO DE INVALIDEZ TEMPORAL

Durante las situaciones definidas por la Seguridad Social, la empresa abonará el 75% del salario base más el complemento de antigüedad o complemento personal desde el primer día de baja del trabajador, y desde el día quince hasta el último día del mes de descanso duodécimo, 100 % de dicho salario base más antigüedad o complemento personal. En caso de baja por maternidad, ingreso hospitalario, accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará el 100% del salario base más el complemento de antigüedad o complemento personal desde el primer día hasta el duodécimo mes de baja por enfermedad.

21.—AYUDA DE COSTOS

Tendrá derecho a subsidio de gastos, teniendo que hacer comidas o permanecer en estos lugares, por lo que recibirán las siguientes cantidades:

Ayuda con el costo total: 74,00€

Almuerzo: 15,00€

Ese: 14,00€



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

Alojamiento: 40,00 €

Desayuno: 5,00€

22.—REMUNERACIÓN EN CASO

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir 3/4.- kg de pan diarios, incluidos los períodos de vacaciones, bajas por enfermedad y accidente.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES DIVERSAS

23.—ALTAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

La empresa está obligada a facilitar al personal copia de su afiliación a la Seguridad Social, para lo que dispondrá de un plazo de una semana desde su incorporación al trabajo.

24.—SEGURIDAD SOCIAL, SALUD OCUPACIONAL Y ALIMENTACIÓN

Las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su reglamento se especificarán en cada empresa de acuerdo con los requisitos establecidos en los Capítulos III y IV de dicha ley sobre actuación preventiva, evaluación de riesgos, plan de emergencia, información y formación de los trabajadores. es, el seguimiento de la salud del personal en relación con los riesgos de su puesto de trabajo.

A estos efectos, se designará un trabajador o trabajadores para que se ocupen de la prevención, o bien el empresario se hará cargo personalmente, o se prestará en un servicio de terceros oa través de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La empresa que disponga de un delegado de personal velará por facilitar el correspondiente cumplimiento de las funciones del delegado de prevención.

Para dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de salud laboral, todo el personal de la empresa tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, que será realizado, en todo caso, por la empresa.

Asimismo, se deberá cumplir con el mayor rigor posible las disposiciones legales sobre manipulación de alimentos y buenas prácticas alimentarias.

25.—ROPA DE TRABAJO

Con carácter general, las empresas sujetas a este convenio facilitarán al personal a su servicio, de forma obligatoria y gratuita, el siguiente número de prendas por año o fracción de año, que se pondrán a disposición del trabajador en el momento de la contratación :

- 2 chaquetas cortas
- 2 pantalones
- 4 mandiles
- 2 sombreros



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

Su uso será obligatorio. También se exigirá al personal que mantenga en buen estado su ropa de trabajo.

El calzado de seguridad será establecido por el Servicio de Protección de Riesgos.

26.—*VACACIONES Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS*

En cuanto a las excedencias y suspensión de contratos, se deberá observar lo dispuesto en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores, señalando que el período mínimo de excedencia voluntaria será de un año y sólo podrá ser por un período inferior en caso de una causa familiar justificada., estudios, etc.; y en cuanto a la reserva de puesto y cómputo de la antigüedad, se prorrogará durante todo el período de excedencia por estas causas.

27.—*COMITÉS DE EMPRESA*

La empresa facilitará, en la medida de lo posible y si está disponible, un lugar para las reuniones y consultas de los delegados o comités de empresa con el personal, así como un tablón para sus comunicaciones, avisos, carteles, etc.

28.—*DERECHOS SINDICALES*

Se deberá cumplir con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical vigente de 1985.

29.—*GARANTÍAS AD PERSONAM*

Este contrato específico respetará las condiciones personales que, en su conjunto, excedan de lo pactado en su contenido económico o social, manteniéndose estrictamente ad personam.

30.—*FIRMAS DE FIRMA*

Este convenio ha sido suscrito por las Asociaciones de Industriales de Panadería de la provincia de Pontevedra (Aproinpa) y la asociación de Empresarios de Pastelería Artesanal de la Provincia de Pontevedra, ahora integradas en una única entidad, la Asociación Provincial de Industriales de Panadería y Pastelería de la Provincia de Pontevedra (Aproinppa), además de los sindicatos Comisiones Obreiras (CCOO), Unión Xeral de Trabajadores (UGT) y Confederación Intersindical Galega (CIG).

31.—*CATEGORÍAS Y ASCENSIONES*

d) En la plantilla de taller, los puestos de primer oficial se cubrirán, la mitad por antigüedad y la otra mitad por libre nombramiento de la empresa. En ambos casos se realizará una prueba de aptitud entre el personal de categoría inferior. Los aprendices, una vez superado el período de aprendizaje, pasarán a la categoría de segundo oficial, si hubiere vacante, o ayudante en cualquier otro caso, categoría en la que podrán estar por un período máximo de dos años, momento en el cual podrán pasar a la categoría de segundo oficial.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

e) El personal administrativo ascenderá a la categoría de oficial, en caso de vacante, por razón de antigüedad, previa prueba de aptitud entre los auxiliares administrativos. Los auxiliares administrativos serán promovidos a la categoría de administrativos después de cuatro años de desempeñarse como auxiliares.

f) Los contratos de aprendizaje no podrán exceder de dos años, luego de los cuales serán transferidos a la siguiente categoría de acuerdo a su rol dentro de la empresa.

32.—CONTRATOS DETERMINADOS

Los contratos de duración determinada se regulan en el artículo 15.b del Estatuto de los Trabajadores y no podrán tener una duración superior a doce meses, dentro de un plazo de quince meses. Al finalizar, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días por año, proporcionalmente si el tiempo es inferior a la duración máxima establecida.

33.—ACUERDO DE NO COMPETENCIA

Se considerará que existe competencia desleal en la conducta del personal de la empresa cuando preste sus servicios en otra empresa del sector dedicada a la misma actividad o cuando la ejerza por cuenta propia.

Dicha competencia desleal tendrá la consideración de infracción muy grave y será sancionada conforme a las normas establecidas.

CAPÍTULO V PROVISIONES TRANSICIONALES

CAPACITACIÓN

34.—EDUCACIÓN CONTINUA

Principios generales.

Obligación a petición de la empresa de esta formación, tanto presencial como online.

La formación se contabilizará como un horario, adaptándose el trabajador al horario del curso.

La empresa deberá facilitarle los medios necesarios (formación online) y abonar la bonificación de costes (basada en el artículo 21), cuando sea necesario viajar porque se imparte en un lugar o centro de trabajo diferente.



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

ANEXO I CUADRO SALARIAL VIGENTE PARA CONTRATOS CONVENIDOS A PARTIR DEL 01/01/2007							
Categoría	2021	2021	2022	2022	2023	2023	VALOR DE TIEMPO FIJO Domingo / F era
	Salario	complemento personal	Salario	complemento personal	Salario	complemen to personal	
Personal técnico							
jefe de fabricación	1.246,83 €	113,52€	1.270,52 €	115,68 €	1.289,58€	117,41€	12,95 €
Personal administrativo							
Gerente / Administrador	1.231,65€	113,52€	1.255,05 €	115,68 €	1.273,88€	117,41€	12,81 €
jefe de oficina y contabilidad	1.178,87€	113,52€	1.201,27€	115,68 €	1.219,29 €	117,41€	12,31 €
Oficial Administrativo	998,45 €	113,52€	1.017,42 €	115,68 €	1.032,68 €	117,41€	10,59 €
Ayudante Administrativo	886,35 €	113,52€	903,19 €	115,68 €	916,74 €	117,41€	9,52 €
Personal del taller							
Profesor / Gerente	1.231,65€	113,52€	1.255,05 €	115,68 €	1.273,88€	117,41€	12,81 €
Primer oficial	1.139,66 €	113,52€	1.161,31€	115,68 €	1.178,73 €	117,41€	11,93€
Segundo oficial	1.007,66 €	113,52€	1.026,80 €	115,68 €	1.042,20 €	117,41€	10,68 €
Asistente / Asistente	960,62 €	113,52€	978,87€	115,68 €	993,55€	117,41€	10,23 €
Aprendiz	857,38 €	113,52€	873,67 €	115,68 €	886,78 €	117,41€	9,24€
Servicios Complementarios							
Gerente de establecimiento	967,14 €	113,52€	985,51 €	115,68 €	1.000,30 €	117,41€	10,29€
Auto venta / Repartidor	931,58€	113,52€	949,28 €	115,68 €	963,52€	117,41€	9,95€
empleado del establecimiento	931,58€	113,52€	949,28 €	115,68 €	963,52€	117,41€	9,95€
Equipo de limpieza	857,38 €	113,52€	873,67 €	115,68 €	886,78 €	117,41€	9,24€



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

**ANEXO II: CUADRO SALARIAL PARA CONTRATOS EN VIGOR A 31 DE DICIEMBRE DE 2006 Y CUADRO DE ADAPTACIÓN DE CATEGORÍA
CONVENIO DE EMPRESAS DE PANADERIA DE PONTEVEDRA**

<i>Categoría</i>	<i>Salario 2021</i>	<i>Salario 2022</i>	<i>Salario 2023</i>
jefe de fabrica	1.113,68 €	1.134,84€	1.151,87 €
Jefe de la Oficina	980,07€	998,70 €	1.013,68 €
Oficial Administrativo	893,12 €	910,09 €	923,74€
Ayudante Administrativo	846,51€	862,59 €	875,53€
Maestro / Encargado	1.018,44 €	1.037,79 €	1.053,36 €
Primer oficial	1.082,47€	1.103,04 €	1.119,58€
Segundo oficial	1.018,44 €	1.037,79 €	1.053,36 €
Asistente / Asistente	974,49 €	993,00 €	1.007,90 €
Aprendiz	881,58€	898,33€	911,81€
Auto venda / Repartidor	893,73€	910,71€	924,37 €
empleado del establecimiento	881,58€	898,33€	911,81€
Equipo de limpieza	881,58€	898,33€	911,81€



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

ANEXO III: TABLA SALARIAL PARA CONTRATOS EN VIGOR EN VIGOR 0 31 DE DICIEMBRE DE 2006 PARA CONVENIO DE REPOSTERÍA Y PREPARADOS DE PASTELERÍA DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

<i>Categoría</i>	<i>Salario 2021</i>	<i>Salario 2022</i>	<i>Salario 2023</i>
Personal del taller			
jefe de fabricación	1.282,88€	1.307,25€	1.326,86 €
En cargo	1.282,88€	1.307,25€	1.326,86 €
Primer oficial	1.182,28 €	1.204,74 €	1.222,81€
Segundo oficial	984,03 €	1.002,73 €	1.017,77 €
Asistente / Asistente	929,89€	947,56€	961,77 €
Aprendiz	881,11 €	897,85€	911,32 €
personal de acabado			
Primer oficial	1.182,28 €	1.204,74 €	1.222,81€
Asistente / Asistente	929,89€	947,56€	961,77 €
Personal de Oficinas Varios			
Primer oficial	1.182,28 €	1.204,74 €	1.222,81€
Segundo oficial	984,03 €	1.002,73 €	1.017,77 €
Asistente / Asistente	929,89€	947,56€	961,77 €
subalternos			
Gerente de establecimiento	1.067,36 €	1.087,64 €	1.103,96 €
empleado del establecimiento	896,94 €	913,98€	927,69 €
Administrativo			
Gerente / Administrador	1.318,97 €	1.344,03 €	1.364,19 €
Jefe de la Oficina	1.218,15€	1.241,30 €	1.259,92€
Oficial Administrativo	1.047,97 €	1.067,88 €	1.083,90 €
Ayudante Administrativo	938,80 €	956,63 €	970,98€
Personal Mercantil			
Gerente de establecimiento	1.019,32 €	1.038,69 €	1.054,27€
empleado del establecimiento	984,03 €	1.002,73 €	1.017,77 €
Asistente	927,57 €	945,20 €	959,38€
Auto venda / Repartidora	984,03 €	1.002,73 €	1.017,77 €
Equipo de limpieza	881,11 €	897,85€	911,32 €

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:EUQRDKJ8M1EANP80



Mércores, 30 de marzo de 2022

Núm. 62

ANEXO IV

Cuadro de licencias y permisos para todos los convenios

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Salario	Antigüid.	Hormi ga.	Semimec.C. vol. C.Per	Documento acreditativo	
Fallecimiento de padres, abuelos, cónyuge, hijos, nietos, hermanos y padres políticos	4 días naturales	sí	sí	sí	sí	sí	Obituario y documentos que prueban el parentesco
Enfermedad grave o cirugía de padres, suegros, hijos, nietos, conviviente, hermanos y abuelos	4 días naturales	sí	sí	sí	sí	sí	Certificado médico que especifique la gravedad.
Muerte de nueras, yernos, cuñados, sobrinos, tíos y abuelos políticos	2 días naturales	sí	sí	sí	sí	sí	Obituario y prueba de parentesco
Nacimiento de un niño	3 días hábiles	sí	sí	sí	sí	sí	Libro de familia o certificado judicial
matrimonio del trabajador	15 días naturales	sí	sí	sí	sí	sí	Libro fam/certif. corte / iglesia
Matrimonio día hijos/hermanos nuevas nupcias de padres trabajadores	1 día y	sí	sí	sí	sí	sí	Cert. Corte / Iglesia Parentesco. Invitación
Traslado de domicilio habitual de trabajo	1 día	sí	sí	sí	sí	sí	Certificado de censo
Enfermedad y consulta médica. Consultar al especialista en SOE prescrito por un médico general	Por el tiempo necesario. si Máximo 5 horas al día	sí	sí	sí	sí	sí	Copia de volante médico SOE recibo de asistencia a especialista
consulta medica general	4h/día Máximo	sí	sí	sí	sí	sí	Certificado médico o similar
Enfermedad con baja oficial	3 prima. días	sí	sí	sí	sí	sí	parte baja
accidente de trabajo	Día e	sí	sí	sí	sí	sí	Servicio de recibo médico de la mutua patronal
Lactancia	S / Ley	sí	sí	sí	sí	sí	Certificado de nacimiento
Sindicato o cargo público	S / Ley	sí	sí	sí	sí	sí	Segundo el caso
Asuntos propios	2 días labor	sí	sí	sí	sí	sí	Aplicar con 15 días de anticipación
Nacimiento de un nieto natural	2 días	sí	sí	sí	sí	sí	Recibo

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación:EUQRDKJ8M1EANP80

