



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Justicia**

**Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Confitería y Pastelería artesana de Bizkaia (código de convenio 48000675011983).**

*Antecedentes*

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

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

**RESUELVO:**

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

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

En Bilbao, a 23 de marzo de 2018.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONFITERÍA  
Y PASTELERÍA ARTESANA DE BIZKAIA**

AÑOS 2016-2020

**Artículo 1.— *Ámbito personal***

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

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

**Artículo 2.— *Ámbito territorial***

Las normas de este convenio son de obligatorio cumplimiento para la totalidad de las empresas y sucursales establecidas en el Territorio Histórico de Bizkaia.

**Artículo 3.— *Ámbito temporal***

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

Su vigencia será de cinco años, desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre del 2020.

**Artículo 4.— *Denuncia***

El presente convenio quedará denunciado el 1 de octubre de 2020. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, finalizada la vigencia prevista el convenio éste quedará prorrogado durante un periodo de 24 meses computados desde la fecha de su denuncia, esto es, desde el 1 de octubre de 2020.

**Artículo 5.— *Compensación y absorción***

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

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

**Artículo 6.— *Comisión mixta del convenio***

Se constituye una Comisión Paritaria por los firmantes del convenio 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 7.— *Retribuciones***

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

- 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/a trabajador/a afectado/a por el presente convenio, tendrá derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias a razón cada una de ellas, de la suma del salario base, plus convenio y antigüedad, en la primera quincena de los meses de Marzo, Julio y el 15 de Diciembre respectivamente o la parte proporcional que le corresponda por la fecha de ingreso en la empresa. Las Empresas podrán prorratear mensualmente el importe de las pagas extraordinarias, previa comunicación de tal hecho a la representación social, y en caso de ausencia a los trabajadores.
- d) *La paga extraordinaria de marzo:*  
Se abonará con los mismos conceptos expresados anteriormente y del año en curso, devengándose en función del tiempo trabajado en el transcurso del propio año en el que corresponde su abono. (Acta Comisión Mixta de fecha 12/ julio/1990).  
Ambas partes se comprometen durante la vigencia del convenio a estudiar la posibilidad de que esta paga extra pueda desaparecer en un futuro, incorporándose el importe de la misma al S.B. y al P.C. (Salario Base y Plus Convenio), además del concepto ad personam (Antigüedad Consolidada) quien la tuviera.
- e) *Antigüedad:*  
Desde el 31 de diciembre de 2002, ningún/a trabajador/a devenga nuevos tramos por antigüedad al haber concluido el periodo transitorio.  
Todo ello, sin perjuicio de mantener como garantía «ad personam» los derechos reconocidos con carácter individual en todos y cada uno de los trabajadores en plantilla al 10 de mayo de 1984, máxime teniendo en cuenta que dichas condiciones más beneficiosas deben ser respetadas por imperativo legal, de norma de derecho necesaria, a partir de 1 de enero de 2004 estas cantidades expresadas con anterioridad estarán contempladas en la nómina de los salarios como una sola cantidad denominada Antigüedad consolidada o como complemento salarial «ad personam». No siendo por tanto ni absorbible ni compensable en el futuro, por los incrementos salariales que se pudieran producir en el convenio.
- f) *Nocturnidad:*  
La retribución de las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana, serán retribuidas, según el anexo adjunto, en las tablas salariales

**Artículo 8. — Jornada anual**

La jornada anual para la vigencia de este convenio, será de de 1.820 horas/año de trabajo efectivas. La semana no excederá de 40 horas de lunes a domingo.

La jornada de trabajo anual prevista será distribuida y pactada, de mutuo acuerdo entre empresas y el Comité o Delegados de Personal, sin que en ningún caso la jornada diaria pueda exceder de 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, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 34.2 ET.

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

Durante la vigencia del convenio, el descanso semanal tendrá la duración prevista en la legislación vigente, y su modo de disfrute será pactado entre la empresa y la re-



presentación de los trabajadores, sin que pueda coincidir en festivo ni víspera de festivo atendiendo a las características propias de este sector.

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

#### **Artículo 9.— Horas extraordinarias**

En ningún caso podrá obligarse a ningún/a trabajador/a a realizar horas extraordinarias, requiriéndose en todo caso, autorización expresa de la Representación de los Trabajadores.

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 Representación de los Trabajadores o Delegados de Personal acordarán su realización.

Estas horas extraordinarias no previsible se retribuirán con un aumento del 75% sobre el salario base de la hora normal, sin que pueda discriminarse a ningún/a trabajador/a para su realización. Si no existiese Representación de los Trabajadores o Delegado de Personal se acordará con los trabajadores.

Si un/a trabajador/a prestara trabajo en el día señalado de descanso en el Calendario Laboral de la Empresa, las horas trabajadas se abonarán como extraordinarias y con el incremento del 85%. En caso que se optara por compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso, se efectuará a razón de hora por hora sin incremento alguno, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. No tendrán la consideración de horas extraordinarias las que hayan sido compensadas por tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

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

#### **Artículo 10.— Incremento salarial**

Para el año 2016, no se establece incremento salarial alguno, respetándose en todo caso el anticipo a cuenta que algunas empresas hayan dado a sus trabajadores/as, hasta la fecha de la firma del convenio. Aplicándose las tablas del ejercicio 2015.

Para el año 2017, la tabla salarial es el resultado de incrementar la del año 2015 con el IPC definitivo de 2016 que es el 1,6%, y su aplicación será desde el mismo mes de su firma al 31 de diciembre de 2017 aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio. No existiendo atrasos, desde el 1 de enero de 2017 hasta la firma del convenio.

Para el año 2018 se compensara por la no aplicación de retroactivo un incremento de + 0,2%, tomando como base de cálculo las tablas definitivas del 2017.

A estas tablas se le aplicara un incremento salarial que será el IPC definitivo de 2017, que es el 1,1% y su aplicación será del 1/01/2018 al 31/12/2018 aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio.

Para el año 2019 el incremento salarial será el IPC definitivo de 2018, tomando como base de cálculo las tablas actualizadas del 2018 y su aplicación será del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019 aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio.

Para el año 2020 el incremento salarial será el IPC definitivo de 2019, tomando como base de cálculo las tablas actualizadas del 2019 y su aplicación será del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020 aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio.



Las empresas que apliquen este convenio, y que hayan establecido incrementos a cuenta convenio, superior a los incrementos pactados en el mismo para cada año, se mantendrán los mismos hasta compensar el importe total de lo pactado en el convenio al 31 de diciembre de 2020.

**Artículo 11. — Cláusula descuelgue**

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de empresa, de los Delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.
3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

**Artículo 12. — Compensación de gastos**

Cuando un/a trabajador/a fallezca y acredite un mínimo de antigüedad de un año en la empresa, dará derecho a su cónyuge, pareja de hecho siempre que este acreditado o hijos/as menores de 18 años y mayores de 18 años si tienen una minusvalía superior al 33%, 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/la trabajador/a 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/la esposo/a o pareja de hecho siempre que este acreditado, la recibirán, los/as hijos/as menores de 18 años, o mayores de edad en caso de ser discapacitados/as físicos o psíquicos.

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

**Artículo 13.— Prendas de trabajo**

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

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

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

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

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

**Artículo 14.— Trabajos de distinto grupo profesional**

La empresa, en caso de necesidad y de acuerdo con la Representación de los Trabajadores o Delegados de Personal y la normativa aplicable, podrá destinar a los/as trabajadores/as a otro grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose al/la trabajador/a en su antiguo puesto cuando cese el motivo de dicho cambio.

Cuando se trate de un grupo profesional superior, este cambio no podrán ser de duración superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, excedencias de cualquier tipo y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras duren las circunstancias que la hayan motivado. No obstante lo anterior si la encomienda fuese por tiempo superior al estipulado, el trabajador podrá reclamar el grupo profesional desarrollado.

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

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

**Artículo 15.— Excedencias**

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

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

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

**Artículo 16.— Vacaciones**

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

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

**Artículo 17.— Fiestas abonables**

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

1. Acumular estos 11 días (o 12 si el 1 de mayo, fuese sábado o domingo) al período de vacaciones, o disfrutarlos de forma ininterrumpida en período distinto.
2. Cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten las partes a través de los representantes de los/as trabajadores/as.

La Representación de los Trabajadores o 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/as trabajadores/as de nueva contratación, la opción elegida se les recabará dentro de los quince días siguientes a la finalización del período de prueba.

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

**Artículo 18.— Permisos retribuidos**

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

- a) Por contraer matrimonio, 15 días.
- b) Para el nacimiento de 1 hijo/a: 3 días.
- c) Para bautizo o equivalencia, y comunión de hijos o nietos: 1 día.
- d) Por fallecimiento de cónyuge: 4 días.
- e) Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos: 3 días, más 1 día si se precisa desplazamiento.
- f) Por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, más otros 2 si se precisa desplazamiento.
- g) Por matrimonio de hijo, hermano o hermanos políticos o padres: 1 día si la boda tiene lugar en Bizkaia, y si exige desplazamiento: 2 días.
- h) Por cambio de domicilio: 1 día.
- i) Por enfermedad grave y justificada u hospitalización de los parientes expresados en los párrafos d., e. y f. 3 días, más 1 día si precisa desplazamiento.
- j) Intervención quirúrgica sin hospitalización en relación de parentesco últimamente citado que precise reposo domiciliario: 2 días, más otros 2 si se precisa desplazamiento.
- k) Por concurrencia a exámenes u oposiciones, el tiempo indispensable.
- l) Para la realización de un deber de carácter público, el tiempo indispensable.
- m) Los/as trabajadores/as podrán disponer de 5 horas cada año de vigencia de este convenio: 2017, 2018, 2019 y 2020, para consultas justificadas en la Seguridad Social.

En el resto de los casos se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 19.— Salud laboral**

Las empresas estarán obligadas a poner los mecanismos necesarios para velar por la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as 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 20.— Derechos sindicales, declaración de principios**

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

**Artículo 21.— Derechos sindicales**

Todo trabajador/a tendrá derecho a sindicarse libremente. Los/as trabajadores/as afiliados/as 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/a trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un/a trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas personas afiliadas al sindicato, que será 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.

El Delegado Sindical, deberá ser un/a trabajador/a con contrato de trabajo en vigor y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Tendrá los mismos derechos y garantías que fija la Ley o los Convenios para el Comité de Empresa.

**Artículo 22.— Cuota sindical**

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las Centrales o Sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado/a 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/la trabajador/a en contrario. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

**Artículo 23.— Excedencia sindical y permisos para la negociación colectiva**

Los/as trabajadores/as 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.

Los/as representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

**Artículo 24.— Delegados de personal**

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



Estos/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as de la empresa, previa notificación al empresario, en los centros de trabajo y fuera de la jornada laboral, pudiendo acudir asistidos de un representante sindical.
2. Disponer, previa notificación al empresario y posterior justificación de un saldo de 15 horas mensuales de permiso retribuido para atender asuntos de carácter sindical, asistir a cursillos, etc.
3. Disponer, previa notificación al empresario y posterior justificación de hasta 4 días de permiso no retribuido al año, para asistencia a congresos y otras actividades de carácter sindical.
4. Se le comunicará el despido de cualquier trabajador/a, que deberá resolverse, en todo caso, por la Jurisdicción Social.
5. Los Delegados Sindicales o de Personal poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a todos los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas.
6. Podrán ejercer la libertad de expresión ante las empresas en las materias propias de su representación.
7. En aquellas empresas en que exista el Comité de Empresa, o más un/a delegado/a de personal, podrán acumularse las horas sindicales antes señaladas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo fijado.

#### **Artículo 25.— Nulidad de actos o pactos**

Será nulo y sin efecto cualquier acto o pacto conducente:

1. Condicionar al empleo de un/a trabajador/a a su afiliación o no a cualquier sindicato.
2. Despedir, sancionar o cesar a un/a trabajador/a por razón de su raza, sexo, religión, lengua u origen de procedencia.
3. Será nulo y sin efecto, cualquier pacto que modifique las funciones establecidas en las categorías profesionales reflejadas en los artículos: 30, 31 y 32 de este convenio.

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

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

#### **Artículo 26.— Tablón de anuncios**

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

#### **Artículo 27.— Secciones sindicales**

Las Centrales o Sindicatos legalmente constituidos podrán constituir secciones sindicales de conformidad con sus estatutos.

El/la Delegado/a Sindical representará exclusivamente los intereses de la sección sindical.

#### **Artículo 28.— Maternidad**

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



Será de aplicación, lo establecido en la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de 39/1999 de 5 de noviembre y posteriores desarrollos, así como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

**Artículo 29.— Derecho supletorio**

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

**Artículo 30.— Grupos profesionales de la sección de obrador**

1. Encargado/a 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/a de obrador: Es quien 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 sobreelaboración, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración.

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

3. Oficial de primera y hornero/a: 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/La hornero/a, cuando no realice la función de tal, realizará las funciones propias de un/una oficial de primera.

4. Oficial de 1.<sup>a</sup> de acabado, envasado y empaquetado. 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.

5. Chofer mecánico/a: Con equivalencia a oficial de 1.<sup>a</sup>, tendrá la obligación de revisar los vehículos que se emplean por la empresa para el reparto.

6. Oficial de segunda: Integrarán este grupo quienes, sin llegar a la perfección exigida a los/las oficiales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

7. Oficial de 2.<sup>a</sup> de acabado, envasado y empaquetado. Es quien realiza los mismos trabajos asignados al oficial de 1.<sup>a</sup>, con un grado de especialización menor que este. Y la limpieza de los enseres, utensilios y envasados destinados a la producción.

8. Repartidor/a: Con equivalencia a oficial de 2.<sup>a</sup>, tiene como misión servir y repartir la mercancía o el producto elaborado. Cuando no tenga que realizar el trabajo de reparto, colaborará en otras tareas dentro del obrador.

9. Ayudante: Es quien ayuda a las tareas encomendadas a los/las oficiales de primera y segunda estando capacitados para su sustitución en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en este grupo.

10. Ayudante de acabado, envasado y empaquetado. Es quien ayuda en las tareas encomendadas a los oficiales, estando capacitado para suplir a estos, en caso de ausencia mientras dure su situación laboral.



11. Auxiliar obrador: Es quien 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 ningún otro grupo profesional.

Este grupo profesional incluye el antiguo grupo profesional de peón y limpiador/a, y en base a ello los/as trabajadores/as que presten servicios en las mismas, vendrán obligados a partir de la firma del convenio, a llevar a cabo las tareas comprendidas en el grupo profesional de Auxiliar de Obrador.

12.- Aspirante pastelero/a: Es quien sin tener experiencia profesional en el sector de pastelería, está interesado/a en adquirir las enseñanzas prácticas del oficio. Una vez transcurridos tres años en la empresa, pasará a la categoría de ayudante.

### **Artículo 31.— Grupos profesionales de la sección mercantil y comercial**

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

2. Dependiente/a de 1.<sup>a</sup>: Tendrá las funciones de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyos despachos les están asignados, de forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad que precise, según características y uso a que se destine, novedad, etc.). Deberá cuidar el recuento de 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/a de 2.<sup>a</sup>: Es el/la trabajador/a al servicio de la empresa y realiza tareas similares a la anterior y colabora en la limpieza del establecimiento

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

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

Será de aplicación para todo el personal de la sección mercantil, lo expuesto en el acta de la Comisión Mixta, de fecha 8 de enero de 2015. Relativo al servicio de café y afines, como actividad complementaria incluida en este sector.

### **Artículo 32.— Grupos profesionales del personal de administración**

El personal administrativo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

1. Jefe de personal, comercio, ventas.
2. Encargado/a.
3. Oficial administrativo.
4. Viajante.
5. Auxiliar administrativo.

### **Artículo 33.— Dietas y gastos de locomoción**

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir el/la trabajador/a 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/a trabajador/a hubiese de desplazarse puntualmente de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará una dieta del 75% de su salario base, cuando efectúe una comida fuera del domicilio. Este porcentaje se elevará al 150% cuando el trabajador tenga que comer y dormir en distinta localidad.

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

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

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

#### *Gastos de locomoción*

En los que caben tres situaciones:

1. Que la empresa ponga su vehículo a disposición del/la trabajador/a, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.
2. Que se haya convenido entre empresa y trabajador/a una compensación por no tener a disposición de aquella un vehículo de su propiedad, estándose a lo convenido.
3. Que el/la trabajador/a utilice el medio más económico de transporte, abonando la empresa, previa justificación el importe correspondiente.

#### **Artículo 34.— Devengo extrasalarial por enfermedad o accidente de trabajo**

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

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

- a) En los casos de enfermedad común o accidente no laboral del/la trabajador/a, con duración superior a 15 días y solo a partir del 16 la empresa abonará el 100% del salario real, desde el primer día de la baja.
- b) Dicho complemento se percibirá siempre que el índice de absentismo individual del/la trabajador/a afectado/a no supere el 5 por ciento en el año natural anterior a la baja.
- c) No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelgas generales por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, paternidad, licencias y permisos retribuidos, y vacaciones.

**Artículo 35.— *Comisión paritaria de formación***

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

**Anexo a este convenio**

Se adjuntan las tablas salariales de los años: 2016, 2017 y 2018.

**TABLA SALARIAL PERTENECIENTE AL AÑO 2016**

Convenio colectivo de Pastelerías de Bizkaia año 2016	Salario base (€)	Plus convenio (€)	Salario mensual (€)	S. total pagas (€)	Total anual (€)	Valor/H E. normal (€)	Valor/H E. festiva (€)	Plus nocturnidad (€)
<b>GRUPOS DEL PERSONAL DE OBRADOR</b>								
1. Encargado general	827,51	513,01	1.340,52	4.021,56	20.107,80	20,05	21,67	1,34
2. Maestro de obrador	827,51	513,01	1.340,52	4.021,56	20.107,80	20,05	21,67	1,34
3. Oficial de 1.ª u Hornero	688,39	441,89	1.130,28	3.390,84	16.954,20	16,90	18,28	1,08
4. Oficial de 1.ª de acabado, envasado y empaquetado	688,39	441,89	1.130,28	3.390,84	16.954,20	16,90	18,28	1,08
5. Chófer mecánico/a	688,39	441,89	1.130,28	3.390,84	16.954,20	16,90	18,28	1,08
6. Oficial de 2.ª	638,78	403,05	1.041,83	3.125,49	15.627,45	15,59	16,83	1,03
7. Oficial de 2.ª de acabado, envasado y empaquetado	638,78	403,05	1.041,83	3.125,49	15.627,45	15,59	16,83	1,03
8. Repartidor	638,78	403,05	1.041,83	3.125,49	15.627,45	15,59	16,83	1,03
9. Ayudante	607,63	281,09	888,72	2.666,16	13.330,80	13,32	16,10	0,98
10. Ayudante de acabado, envasado y empaquetado	607,63	281,09	888,72	2.666,16	13.330,80	13,32	16,10	0,98
11. Auxiliar de obrador	603,46	284,04	887,50	2.662,50	13.312,50	13,29	14,35	0,98
12. Aspirante pastelero	501,37	225,25	726,62	2.179,86	10.899,30	10,88	11,75	0,98
<b>GRUPOS DEL PERSONAL MERCANTIL</b>								
1. Encargado/a	682,97	301,00	983,97	2.951,91	14.759,55	14,75	15,91	1,08
3. Dependiente/a de 1.ª	630,16	277,75	907,91	2.723,73	13.618,65	13,61	14,71	1,02
4. Dependiente/a de 2.ª	614,82	252,41	867,23	2.601,69	13.008,45	12,99	14,04	0,98
5. Ayudante dependiente / Recadista	600,71	238,39	839,10	2.517,30	12.586,50	12,54	13,14	0,98
<b>GRUPOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>								
1. Jefe de personal, comercio, ventas	797,88	413,49	1.211,37	3.634,11	18.170,55	18,12	19,59	1,31
2. Encargado/a	680,48	350,77	1.031,25	3.093,75	15.468,75	15,44	16,57	1,07
3. Oficial administrativo	700,48	313,27	1.013,75	3.041,25	15.206,25	15,16	16,40	1,14
4. Viajante	629,36	266,33	895,69	2.687,07	13.435,35	13,39	14,50	1,02
5. Auxiliar administrativo	603,46	284,04	887,50	2.662,50	13.312,50	13,29	14,35	0,98

**TABLA SALARIAL PERTENECIENTE AL AÑO 2017**

Convenio colectivo de Pastelerías de Bizkaia año 2016	Salario base (€)	Plus convenio (€)	Salario mensual (€)	S. total pagas (€)	Total anual (€)	Valor/H E. normal (€)	Valor/H E. festiva (€)	Plus nocturnidad (€)
<b>GRUPOS DEL PERSONAL DE OBRADOR</b>								
1. Encargado general	840,75	521,22	1.361,97	4.085,91	20.429,55	20,05	21,67	1,34
2. Maestro de obrador	840,75	521,22	1.361,97	4.085,91	20.429,55	20,05	21,67	1,34
3. Oficial de 1.ª u Hornero	699,40	448,96	1.148,36	3.445,08	17.225,40	16,90	18,28	1,08
4. Oficial de 1.ª de acabado, envasado y empaquetado	699,40	448,96	1.148,36	3.445,08	17.225,40	16,90	18,28	1,08
5. Chófer mecánico/a	699,40	448,96	1.148,36	3.445,08	17.225,40	16,90	18,28	1,08
6. Oficial de 2.ª	649,00	409,50	1.058,50	3.175,50	15.877,50	15,59	16,83	1,03
7. Oficial de 2.ª de acabado, envasado y empaquetado	649,00	409,50	1.058,50	3.175,50	15.877,50	15,59	16,83	1,03
8. Repartidor	649,00	409,50	1.058,50	3.175,50	15.877,50	15,59	16,83	1,03
9. Ayudante	617,35	285,59	902,94	2.708,82	13.544,10	13,32	16,10	0,98
10. Ayudante de acabado, envasado y empaquetado	617,35	285,59	902,94	2.708,82	13.544,10	13,32	16,10	0,98
11. Auxiliar de obrador	613,12	288,58	901,70	2.705,10	13.525,50	13,29	14,35	0,98
12. Aspirante pastelero	509,39	228,85	738,24	2.214,72	11.073,60	10,88	11,75	0,98
<b>GRUPOS DEL PERSONAL MERCANTIL</b>								
1. Encargado/a	693,90	305,82	999,72	2.999,16	14.995,80	14,75	15,91	1,08
2. Dependiente/a de 1.ª	640,24	282,19	922,43	2.767,29	13.836,45	13,61	14,71	1,02
3. Dependiente/a de 2.ª	624,66	256,45	881,11	2.643,33	13.216,65	12,99	14,04	0,98
4. Ayudante dependiente/a / Recadista	610,32	242,20	852,52	2.557,56	12.787,80	12,54	13,14	0,98
<b>GRUPOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>								
1. Jefe de personal, comercio, ventas	810,65	420,11	1.230,76	3.692,28	18.461,40	18,12	19,59	1,31
2. Encargado/a	691,37	356,38	1.047,75	3.143,25	15.716,25	15,44	16,57	1,07
3. Oficial administrativo	711,69	318,28	1.029,97	3.089,91	15.449,55	15,16	16,40	1,14
4. Viajante	639,43	270,59	910,02	2.730,06	13.650,30	13,39	14,50	1,02
5. Auxiliar administrativo	613,12	288,58	901,70	2.705,10	13.525,50	13,29	14,35	0,98

**TABLA SALARIAL PERTENECIENTE AL AÑO 2018**

Convenio colectivo de Pastelerías de Bizkaia año 2016	Salario base (€)	Plus convenio (€)	Salario mensual (€)	S. total pagas (€)	Total anual (€)	Valor/H E. normal (€)	Valor/H E. festiva (€)	Plus nocturnidad (€)
<b>GRUPOS DEL PERSONAL DE OBRADOR</b>								
1. Encargado general	851,68	528,00	1.379,68	4.139,04	20.695,20	20,31	21,95	1,36
2. Maestro de obrador	851,68	528,00	1.379,68	4.139,04	20.695,20	20,31	21,95	1,36
3. Oficial de 1.ª u Hornero	708,49	454,80	1.163,29	3.489,87	17.449,35	17,12	18,52	1,09
4. Oficial de 1.ª de acabado, envasado y empaquetado	708,49	454,80	1.163,29	3.489,87	17.449,35	17,12	18,52	1,09
5. Chófer mecánico/a	708,49	454,80	1.163,29	3.489,87	17.449,35	17,12	18,52	1,09
6. Oficial de 2.ª	657,44	414,82	1.072,26	3.216,78	16.083,90	15,79	17,05	1,04
7. Oficial de 2.ª de acabado, envasado y empaquetado	657,44	414,82	1.072,26	3.216,78	16.083,90	15,79	17,05	1,04
8. Repartidor	657,44	414,82	1.072,26	3.216,78	16.083,90	15,79	17,05	1,04
9. Ayudante	625,38	289,30	914,68	2.744,04	13.720,20	13,49	16,31	0,99
10. Ayudante de acabado, envasado y empaquetado	625,38	289,30	914,68	2.744,04	13.720,20	13,49	16,31	0,99
11. Auxiliar de obrador	621,09	292,33	913,42	2.740,26	13.701,30	13,46	14,54	0,99
12. Aspirante pastelero	516,01	231,83	747,84	2.243,52	11.217,60	11,02	11,90	0,99
<b>GRUPOS DEL PERSONAL MERCANTIL</b>								
1. Encargado/a	702,92	309,80	1.012,72	3.038,16	15.190,80	14,94	16,12	1,09
2. Dependiente/a de 1.ª	648,56	285,86	934,42	2.803,26	14.016,30	13,79	14,90	1,03
3. Dependiente/a de 2.ª	632,78	259,78	892,56	2.677,68	13.388,40	13,16	14,22	0,99
4. Ayudante dependiente/a / Recadista	618,25	245,35	863,60	2.590,80	12.954,00	12,70	13,31	0,99
<b>GRUPOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>								
1. Jefe de personal, comercio, ventas	821,19	425,57	1.246,76	3.740,28	18.701,40	18,36	19,84	1,33
2. Encargado/a	700,36	361,01	1.061,37	3.184,11	15.920,55	15,64	16,79	1,08
3. Oficial administrativo	720,94	322,42	1.043,36	3.130,08	15.650,40	15,36	16,61	1,15
4. Viajante	647,74	274,11	921,85	2.765,55	13.827,75	13,56	14,69	1,03
5. Auxiliar administrativo	621,09	292,33	913,42	2.740,26	13.701,30	13,46	14,54	0,99