



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria Xefatura Territorial Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social
Convenio ou acordo: pastelería, confeitaría, bolería, reposte-
ría e pratos precociñados.

Expediente: 32/01/0005/2019

Data: 20.02.2019

Asunto: resolución de inscrición e publicación.

Destinatario: María José de Miguel Pérez.

Código de Convenio número 32000785011999.

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo de pastelería, con-
feitearía, bolería, repostería e pratos precociñados da provincia de
Ourense para o ano 2019, con código de convenio n.º
32000785011999, que subscribiu o día 18 de febreiro de 2019, a
Comisión Negociadora conformada, en representación da parte
empresarial, pola Asociación de Empresarios de Confeitaría e
Pastelería de Ourense e, en representación da parte social, pola
central sindical UXT e, de conformidade co que dispón o artigo
90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro,
polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto dos tra-
balladores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto
713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios
e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010]
e o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de fun-
cións e servizos da Administración do Estado á Comunidade
Autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de
setembro de 1982] e as demais normas aplicables do dereito
común, esta xefatura territorial resolve:

Primeiro.- Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de
Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade
Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro
de 2010 [DOG 222, do 18 de novembro de 2010] e notificación
ás representacións empresarial e social da Comisión
Negociadora.

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da
Provincia.

O xefe territorial da Consellería de Economía, Emprego e
Industria.

Asdo.: Santiago Álvarez González.

I. Disposicións xerais

Artigo 1º.- Ámbito funcional e territorial

Este convenio regula as relacións laborais nas actividades
industriais de pastelería, confeitaría, bolería, repostería e pra-
tos precociñados na provincia de Ourense. Así mesmo, quedan
incluídas as actividades comerciais, tanto almacenista como
retallista, derivadas das indicadas anteriormente.

Artigo 2º.- Ámbito persoal

Comprenderá ás empresas indicadas no artigo anterior e a
todo o seu persoal. Rexerá igualmente para aquelas empresas
que, reunindo tales condicións, establézanse no futuro dentro
do seu ámbito de aplicación.

Artigo 3º.- Ámbito temporal

O convenio entrará en vigor, para todos os seus efectos, o día
1 de xaneiro de 2019, ata o 31 de decembro de 2019. Finalizada
a súa vixencia inicial, entenderase prorrogado por períodos dun
ano se calquera das partes non o denuncia por escrito ante a
outra con tres meses de antelación á data de finalización da
súa vixencia, expresándose na denuncia as cuestións obxecto
de negociación. O convenio será prorrogado mentres non se
publique o novo texto que o substitúa.

Artigo 4º.- Compensación e absorción

Todas as melloras económicas e de traballo serán compensa-
bles e absorbibles, en cómputo anual e ata onde alcancen, con
todas aquelas melloras voluntarias que teñan concedidas as
empresas, tanto se son abonadas en metálico como en especie
e habitación, ou incentivos sobre vendas ou á produción, cal-
quera que sexa o sistema aplicado, así como as producidas ou
as que se produzan en disposicións legais a partir da data de
entrada en vigor do convenio.

Sen prexuízo de que se poidan estender a calquera situación
as melloras establecidas neste convenio nin a facultade de
amplialas, as empresas que lle veñan abonando aos seus perso-
al salarios superiores aos esixidos regulamentariamente non
estarán obrigadas a aplicar as subidas que se fixen no convenio,
salvo a contía necesaria para suplir diferenzas.

Artigo 5º.- Garantía ad personam

Todas as melloras concedidas neste convenio teñen o carácter
de mínimas. Respectaranse a título individual as condicións eco-
nómicas que fosen superiores ás establecidas neste convenio.

Artigo 6º.- Comisión Paritaria

Segundo o disposto no artigo 91 do ET, créase unha Comisión
Paritaria que terá as seguintes funcións:

1ª. Coñecer e resolver cuestións de aplicación e interpreta-
ción do convenio.

2º. O desenvolvemento de funcións de adaptación ou, modifi-
cación do convenio durante a súa vixencia.

3º. Coñecer e resolver discrepancias tras a finalización do
período de consultas en materia de modificación substancial de
condicións de traballo ou non aplicación salarial do convenio.

4º. Intervir en supostos de modificación substancial das con-
dicións de traballo ou non aplicación do réxime salarial do
convenio.

Estará integrada por catro persoas, dúas da Asociación de
Confeitaría e Pastelería de Ourense, e dúas de UXT, fixando a
parte empresarial o seu domicilio en Praza das Damas, n.º 1,
32005 de Ourense, e no Parque San Lázaro, n.º 12, 1º, 32003 de
Ourense, a parte social.

A Comisión Paritaria deberá reunirse no prazo máximo de 5
días a contar desde o momento en que recibise comunicación,
na que solicitan a súa intervención.

En caso de discrepancia na adopción de acordos, estes serán
sometidos ao AGA para a resolución da controversia exposta.

Os acordos aos que se chegue na Comisión Paritaria en cues-
tións relativas ao convenio, considéranse parte deste e terán o
seu mesma eficacia e obrigatoriedade. Tales acordos serán
registrados.

II. Réxime de traballo

Artigo 7º.- Xornada

A xornada de traballo para as empresas e traballadores será
de 40 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo
anual.

Dadas as especiais características do ciclo produtivo anual das
empresas do sector, en virtude das cales se afai a acumular a
produción en determinados períodos do ano, en detrimento de
outros nos que a produción baixa considerablemente, acórdase
establecer unha distribución horaria heteroxénea para o sector,
que contribúa a unha mellora da produtividade.

Por tanto, ambas as partes acordan que a xornada diaria
máxima para os traballadores do sector será de 9 horas diarias,
e o devandito exceso de xornada compensarase en períodos de
menor produción.

Así mesmo, as empresas dispoñerán dun máximo de doce días
ao ano nos que a xornada poderá alcanzar un máximo de doce
horas diarias, compensando o exceso de xornada diaria en perí-

odos de menor produción, todo isto tendo en conta as normas legais vixentes sobre descanso entre xornadas.

Artigo 8º.- Tráballo en festivos

As catorce festas anuais legalmente establecidas, con excepción do establecido no artigo 9º, compensaranse cada unha delas cun día laborable para gozar segundo o acordo entre a empresa e o traballador e, en caso de desacordo, dentro dos quince días inmediatamente posteriores. Todo isto sen menoscabo dos acordos que teñen pactados na devandita materia as empresas afectadas e os seus traballadores.

Dentro das xornadas establecidas neste convenio, a fixación do horario de traballo será facultade da empresa.

Artigo 9º.- Días de inactividade obrigatoria

Consideraranse días de inactividade obrigatoria, os seguintes: Día 27 de abril: Festividade da Patroa do gremio, a súa celebración poderá adiantarse ou atrasarse en función do día da semana no que coincida.

Día 25 de decembro: Festividade de Nadal.

Artigo 10º.- Horas extraordinarias

Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo. As horas extraordinarias poderán retribuírse ou compensarse con descansos nos catro meses seguintes á súa realización.

Artigo 11º.- Vacacións

Ao persoal corresponderalle un período anual de vacacións de 30 días naturais que se gozarán, salvo pacto en contra, en dous períodos de quince días, as de verán nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro, e as de inverno nos meses restantes. O período ou períodos do seu gozar fixaranse de común acordo entre o empresario e o traballador, tendo en conta que as datas non poderán coincidir nos períodos de maior produtividade.

Se a empresa leva a cabo o peche por vacacións, as vacacións dos traballadores gozaranse durante as devanditas datas.

O traballador coñecerá as datas que lle correspondan de vacacións dous meses antes, polo menos, do comezo do seu goce.

Artigo 12º.- Período de proba

As admisións do persoal consideraranse provisionais durante un tempo de proba variado, que non poderá exceder do sinalado na seguinte escala:

- Persoal titulado: 6 meses.
- Persoal non titulado: 3 meses.

Unha vez transcorrido o período de proba sen denuncia de ningunha das partes, a persoa continuará na empresa baixo as condicións establecidas no seu contrato de traballo.

Artigo 13º.- Cesamentos

A persoa que, de forma voluntaria, queira causar baixa na empresa deberá comunicalo por escrito cunha antelación mínima de quince días. Se faltase este requisito, a empresa poderá descontar da liquidación o importe das retribucións diarias por cada día de atraso no aviso.

Artigo 14º.- Contrato en formación

Debido ás necesidades de cualificación do persoal do sector, tanto no que se refire aos labores de obradoiro como ao persoal mercantil e administrativo, e de acordo co establecido no apartado c) do parágrafo segundo do artigo 11 do Estatuto dos traballadores, a duración máxima dos contratos de formación laboral realizados aos traballadores afectados polo presente convenio será de tres anos.

Artigo 15º.- Contrato eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos

O contrato de duración determinada regulado no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, poderá ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses.

Artigo 16º.- Permisos retribuídos

O persoal terá dereito a gozar do permiso retribuído nos casos que seguidamente se establecen, así como naqueles casos que determine a lexislación vixente:

1. Quince días naturais por matrimonio.
2. Dous días polo nacemento de fillo ou polo falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.
3. Un día por traslado do domicilio habitual.
4. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo.

5. Un día por asuntos propios, aínda que non poderá solicitar-se coincidindo coas datas de máis vendas, con ocasión de pontes ou durante as datas do Nadal.

Artigo 17º.- Incapacidade temporal

As empresas complementarán ata o 100% do salario do traballador as prestacións económicas derivadas de accidente laboral ou enfermidade profesional, durante un máximo de 6 meses desde o primeiro día de baixa.

Convenio

III. Condicións económicas

Artigo 18º.- Salario

As persoas incluídas no ámbito funcional do convenio percibirán durante a súa vixencia a retribución en cómputo anual que se establece na táboa salarial do anexo I.

Artigo 19º.- Pagas extraordinarias

Os traballadores percibirán anualmente dúas pagas extraordinarias, integradas por 30 días de salario base máis a antigüidade consolidada. Estas pagas percibiranse o 15 de xullo e o 23 de decembro.

Así mesmo, en concepto de paga de beneficios, os traballadores percibirán dúas pagas extraordinarias constituídas por 15 días de salario base máis a parte proporcional de antigüidade consolidada, que se aboarán nos cinco primeiros días do mes de marzo e do mes de outubro.

A empresa poderá ratear mensualmente as pagas extraordinarias. Nos casos de traballador de nova incorporación, reingreso ou cesamento na empresa, a contía das pagas extraordinarias calcularase en proporción ao tempo traballado durante o ano.

Artigo 20º.- Antigüidade

As partes acordan que, co fin de potenciar a creación do emprego no sector, o concepto económico de antigüidade queda establecido do seguinte modo:

Tendo en conta a data do seu ingreso na empresa, ningunha persoa percibirá unha antigüidade superior a 6 trienios. Desde o 1 de xaneiro de 1998, por cada trienio percibirase a cantidade de 9,62 euros, cun máximo de 6 trienios.

As persoas que xa estivesen a percibir algunha cantidade en concepto de antigüidade, verán a súa contía conxelada en anos sucesivos, situándose o importe percibido ata a data nun recadro da folia de salarios creado para o efecto, baixo o concepto de antigüidade consolidada, aínda que a antigüidade que teñan consolidada terase en conta para os efectos de recoñecer o período máximo computable en concepto de antigüidade que quedou fixado en seis trienios, é dicir, en dezaioito anos.

Artigo 21ª.- Axudas de custo

Terán dereito a elas todas as persoas que, por orde expresa da empresa ou persoa que o represente, se vexan obrigadas a realizar viaxes ou traballos de carácter profesional por conta e baixo a dependencia da empresa, con desprazamentos a lugares distantes do centro de traballo que imposibiliten o seu



regreso e nos que sexa necesario efectuar comidas fóra do seu domicilio habitual, ou cando teñan necesidade de desprazarse a localidades na que a misión encomendada esixa unha permanencia que obrigue a aloxarse. Para o pago das axudas de custo utilizarase o sistema de gastos para xustificar, sen que a súa contía poida exceder de:

- Axuda de custo completa: 23,29 €
- Media axuda de custo: 11,65 €

Non se considerarán comprendidos nestes casos os traballadores afectos aos servizos de transporte e repartición en localidades distintas a aquela na que radique a fábrica ou depósito.

Artigo 22º.- Póliza de seguros

As empresas subscribirán, con carácter obrigatorio unha póliza de seguros que cubrirá aos traballadores, no caso de accidente laboral, nas seguintes contías:

- Falecemento: 15.025,30 €.
- Invalidez permanente total, absoluta e gran invalidez: 15.025,30 €.

IV. Clasificación profesional

Artigo 23º.- Clasificación do persoal

As clasificacións do persoal son meramente enunciativas, non supoñen a obrigación de ter provistos todos os grupos enunciados, como tampouco as categorías profesionais en que se dividen, se as necesidades e volume da empresa non o requiren. O persoal que preste os seus servizos na empresa clasificarase tendo en conta as funcións que realiza nun dos seguintes grupos:

- I. Técnico.
- II. Administrativo.
- III. Mercantil.
- IV. Persoal de produción.

I. Técnicos: quedan clasificados neste grupo quen realiza traballos que esixan, con titulación ou sen ela, unha adecuada competencia ou práctica, exercendo funcións de tipo facultativo, técnico ou de dirección especializada.

• Persoas técnicas non tituladas: encargada xeral, mestre de obradoiro.

II. Administrativos: quedan comprendidos neste concepto quen realice traballos de mecánica administrativa, contables e outros análogos non comprendidos no grupo anterior.

- Administrativo 1º e auxiliar.

III. Mercantís: comprende o persoal dedicado á promoción de vendas e comercialización e, tanto por xunto como ao detalle ou polo sistema de autovenda, xa traballe na localidade na que radica a fabricación dos produtos como naqueloutras nas que existan oficinas, depósitos de distribución ou delegacións de vendas propias.

- Dependente

IV. Persoal de produción: inclúe a este grupo ao persoal que execute fundamentalmente traballo de índoles material ou mecánico.

- Oficial de primeira, oficial de segunda, e axudante.

Artigo 24º.- Definición das categorías profesionais

I. Persoal técnico:

A. Non titulados:

• Encargado xeral: é quen, baixo as ordes inmediatas da dirección, coordina e controla as distintas seccións, desenvolvendo os correspondentes plans, programas e actividades, ordenando a execución dos traballos, respondendo ante a empresa da súa xestión.

• Mestre de obradoiro: é quen, procedendo de categorías inferiores, posúe os coñecementos técnicos da fabricación nas súas respectivas fases, tendo por misión coñecer e interpretar as fórmulas e análises de produtos, facilitar os datos de gastos de man de obra, materias primas, avances e orzamentos, especi-

ficando con todo detalle os ciclos de elaboración. Deberá posuír iniciativa e sentido artístico, no seu caso, para a boa presentación dos artigos que elabora, profundo coñecemento das máquinas empregadas, sendo responsable ante a empresa de toda anomalía, tanto na maquinaria como na produción.

• Encargado de sección: é quen executa ou coordina baixo o seu mando un número de persoas, tanto dunha sección ou varias, compoñendo un organigrama de produción e xestión, cun alto grao de responsabilidade e autonomía en canto á dirección do traballo, debendo ter ao mesmo tempo experiencia profesional na propia empresa ou noutros coñecementos específicos do traballo para desenvolver e formación académica necesaria para o desempeño deste.

Nos obradoiros de confeitaría con máis de tres oficiais, será obrigatoria a existencia de mestre ou encargado, a non ser que o propio empresario realice as funcións correspondentes por posuír adecuados coñecementos profesionais.

II. Persoal administrativo:

A. Administrativo de primeira: é a persoa cun servizo determinado ao seu cargo que, con iniciativa e responsabilidade restrinxida, con ou sen outras persoas ás súas ordes, executa algún dos seguintes traballos: funcións de cobro e pago, dependendo directamente dun caixeiro ou xefe, e desenvolvendo o seu labor como axudante ou auxiliar deste, sen ter firma nin fianza, facturas e cálculo destas, sempre que sexa responsable desta misión, cálculo de estatísticas, transcripción en libros de contas correntes, diario maior, correspondentes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidacións e cálculo das nóminas de salarios, soldos e operacións análogos.

B. Auxiliar: é o empregado, sen iniciativa propia, que se dedica dentro da oficina a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ao traballo naquelas.

III. Persoal mercantil

Dependente: é a persoa encargada de realizar as vendas, con coñecementos prácticos dos artigos cuxo despacho estalle confiado, en forma que poida orientar ao público nas súas compras (cantidade precisa, segundo características do uso que se destine, novidades, etcétera), deberá coidar o recuento de mercadorías para solicitar a súa reposición en tempo oportuno e exhibición de escaparates e vitrinas, posuíndo, ademais, os coñecementos elementais de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar as vendas.

IV. Persoal de produción

Oficial de primeira: é quen realiza a aprendizaxe coa debida perfección e adecuado rendemento, executa, con iniciativa e responsabilidade, todos ou algúns labores propios deste, con produtividade e resultado correctos, coñecendo as máquinas, útiles e ferramentas que teña ao seu cargo para coidar da súa normal eficacia, engraxe e conservación, poñendo en coñecemento dos seus superiores calquera dano que observe e que poida diminuír a produción.

Oficial de segunda: integrarán esta categoría quen, sen chegar á perfección esixida a oficiais de primeira, executan as tarefas antes definidas coa suficiente corrección e eficacia.

Axudante de obradoiro: é quen axuda na realización das tarefas encomendadas a oficiais de primeira e segunda, estando capacitado para suplir a estes últimos en caso de ausencia, mentres dure a súa situación laboral nesta categoría.

V. Disposicións varias

Artigo 25º.- Vixilancia da saúde

En cumprimento do artigo 22 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a empresa garantirá ao persoal a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en fun-



ción dos riscos inherentes ao seu posto de traballo. Esta vixilancia só se poderá levar a cabo cando a persoa preste o seu consentimento. Con base ao devandito artigo, a empresa efectuará recoñecementos médicos xornais, que serán de libre aceptación para o traballador. Cando non desexe efectuar o devandito recoñecemento, a requirimento da empresa, deberá asinarse o rexeitamento da revisión.

Artigo 26º.- Pezas de traballo

As empresas estarán obrigadas a facilitar gratuitamente ao persoal que necesite roupa de traballo, batas, fundas, gorros, calzado, para o seu uso no centro de traballo, etc.... que serán repostas unha vez deteriórense.

Artigo 27º.- Submisión ao AGA

Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais UXT, CCOO e CIG, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos nos que están formuladas.

Artigo 28º.- Partes asinantes

O convenio subscribeno: a Asociación de Empresarios de Confeitearía e Pastelería de Ourense, e UXT.

Artigo 29º.- Dereito supletorio

No non previsto no convenio, as partes remítense ao acordo marco estatal de pastelería, confeitearía, bojería, repostería e pratos precociñados, (BOE, 11-03-1996) e no Estatuto dos traballadores.

Artigo 30.- Igualdade de oportunidades

As partes asinantes asumen na súa integridade o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes rexeitando todo tipo de discriminación e recoñecendo o dereito ao traballo en igualdade de oportunidades. Todo iso nos termos que se regulan na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva de mulleres e homes. Comprométese a promover o principio de igualdade de oportunidades, comprometéndose a velar pola non discriminación por razón de xénero no traballo.

A Comisión Negociadora declara que o convenio colectivo foi redactado utilizando o xénero neutro a fin de facilitar a súa lectura e comprensión. Os asinantes declaran que toda expresión que defina unha actividade ou condición, como encargado, traballador, empresario... é empregada no sentido comprensivo das persoas de ambos os sexos, sendo utilizados os termos en sentido neutro e non como referencia ao sexo masculino.

Artigo 31.- Descolgue do convenio colectivo

O convenio obriga a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación. Sen prexuízo do anterior, cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme ao previsto no artigo 87.1, poderase proceder, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4, a descolgarse das condicións previstas no convenio. As materias obxecto de posible non aplicación, así como as causas que a xustifican, serán as establecidas no citado artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores. Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis aló do momento en que resulte aplicable un novo convenio na

devandita empresa. O acordo de non aplicación non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigacións establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estivesen previstas, no seu caso, no Plan de Igualdade aplicable na empresa. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo.

En caso de desacordo durante o período de consultas calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión do convenio, que dispoñerá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, a contar desde que a discrepancia fose exposta.

Cando non se solicitou a intervención da comisión ou esta non alcanzase un acordo, as partes deberán recorrer ao AGA para liquidar de maneira efectiva as discrepancias xurdidas na negociación. Nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recorrible conforme ao procedemento e en base aos motivos establecidos no artigo 91 do Estatuto dos traballadores.

O resultado do procedemento, se termina coa non aplicación das condicións de traballo deberá ser comunicado á autoridade laboral para os sos efectos de depósito.

Anexo I .- Salario

Grupos profesionais; Salario Anual 2019

Grupo I/Técnicos:

Encargado/a xeral; 16.700 €

Mestre de obradoiro; 16.100 €

Encargado/a de sección; 14.100 €

Grupo II Administrativos:

Administrativo/a 1ª; 14.100 €

Auxiliar; 12.600 €

Grupo III Mercantís

Dependente/a; 12.600 €

Grupo IV Persoal de Produción:

Oficial 1ª; 14.100 €

Oficial 2ª; 12.750 €

Axudante/a de obradoiro; 12.600 €

Asociación de Empresarios de Confeitearía e Pastelería de Ourense: Ana Cerviño Cores, Pilar Avila Beiroa, Arturo Prado Puga, Raquel Ramos Álvarez e María de Miguel Pérez.

UXT, Carlos March Tesouro, Sara Martínez Seoane e Sergio Vázquez Basallo.

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Jefatura Territorial Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

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

Expediente: 32/01/00052019

Fecha: 20.02.2019

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: María José De Miguel Pérez.

Código de convenio n.º 32000785011999.

Una vez visto el texto del Convenio colectivo de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados de la provincia de Ourense para el año 2019, con código de convenio n.º 32000785011999, que suscribió el día 18 de febrero de 2019, la Comisión Negociadora conformada, en representación de la parte empresarial, por la Asociación de Empresarios de Confitería y Pastelería de Ourense y, en representación de la parte social, por la central sindical UGT y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del



Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, de 18 de noviembre de 2010] y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

El jefe territorial de la Consellería de Economía, Empleo e Industria.

Fdo.: Santiago Álvarez González.

I. Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito funcional y territorial

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

Artículo 2º.- Ámbito personal

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

Artículo 3º.- Ámbito temporal

El convenio entrará en vigor, para todos sus efectos, el día 1 de enero de 2019, hasta 31 de diciembre de 2019. Una vez finalizada su vigencia inicial, se entenderá prorrogado por periodos de un año si cualquiera de las partes no lo denuncia por escrito ante la otra con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, expresándose en la denuncia las cuestiones objeto de negociación. El convenio será prorrogado mientras no se publique el nuevo texto que lo sustituya.

Artículo 4º.- Compensación y absorción

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

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

Artículo 5º.- Garantía ad personam

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

Artículo 6º.- Comisión Paritaria

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

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

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

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

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

Estará integrada por cuatro personas, dos de la Asociación de Confeitería y Pastelería de Ourense, y dos de UGT, fijando la parte empresarial su domicilio en Praza das Damas, n.º 1, 32005 de Ourense, y en el Parque San Lázaro, n.º 12, 1º, 32003 de Ourense, la parte social.

La Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo máximo de 5 días a contar desde el momento en que recibiese comunicación, solicitando su intervención.

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

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

II. Régimen de trabajo

Artículo 7º.- Jornada

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

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

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

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

Artículo 8º.- Trabajo en festivos

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

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

Artículo 9º.- Días de inactividad obligatoria

Se considerarán días de inactividad obligatoria, los siguientes:

Día 27 de abril: festividad de la patrona del gremio, su celebración podrá adelantarse o retrasarse en función del día de la semana en el que coincida.



Día 25 de diciembre: festividad de Navidad

Artículo 10º.- Horas extraordinarias

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

Artículo 11º.- Vacaciones

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

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

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

Artículo 12º.- Período de prueba

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Personal titulado: 6 meses.

- Personal no titulado: 3 meses.

Transcurrido el período de prueba sin denuncia de ninguna de las partes, la persona continuará en la empresa bajo las condiciones establecidas en su contrato de trabajo.

Artículo 13º.- Ceses

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

Artículo 14º.- Contrato en formación

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

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

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

Artículo 16º.- Permisos retribuidos

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

1. Quince días naturales por matrimonio.

2. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

5. Un día por asuntos propios, si bien no podrá solicitarse coincidiendo con las fechas de más ventas, con ocasión de puentes o durante las fechas navideñas.

Artículo 17º.- Incapacidad temporal

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

Convenio

III. Condiciones económicas

Artículo 18º.- Salario

Las personas incluidas en el ámbito funcional del convenio percibirán durante su vigencia la retribución en cómputo anual que se establece en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 19º.- Pagas extraordinarias

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

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

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

Artículo 20º.- Antigüedad

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

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

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

Artículo 21º.- Dietas

Tendrán derecho a ellas todas las personas que, por orden expresa de la empresa o persona que lo represente, se vean obligadas a realizar viajes o trabajos de carácter profesional por cuenta y bajo la dependencia de la empresa, con desplazamientos a lugares distantes del centro de trabajo que imposibiliten su regreso y en los que sea necesario efectuar comidas fuera de su domicilio habitual, o cuando tengan necesidad de desplazarse a localidades en la que la misión encomendada exija una permanencia que obligue a alojarse. Para el pago de las dietas se utilizará el sistema de gastos a justificar, sin que su cuantía pueda exceder de:

• Dieta completa: 23,29 €

• Media dieta: 11.65 €



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

Artículo 22º.- Póliza de seguros

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

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

IV. Clasificación profesional

Artículo 23º.- Clasificación del personal

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

I. Técnico.

II. Administrativo.

III. Mercantil.

IV. Personal de producción.

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

- Personas técnicas no tituladas: encargada general, maestro de obrador.

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

- Administrativo 1ª y auxiliar.

III. Mercantiles: comprende el personal dedicado a la promoción de ventas y comercialización y, tanto al por mayor como al detalle o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

- Dependiente

IV. Personal de producción: incluye a este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índoles material o mecánico.

- oficial de primera, oficial de segunda, y ayudante.

Artículo 24º.- Definición de las categorías profesionales

I. Personal técnico:

A. No titulados:

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

- Maestro de obrador: es quien, procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabora, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

- Encargado de sección: es quién ejecuta o coordina bajo su mando un número de personas, tanto de una sección o varias, componiendo un organigrama de producción y gestión, con un alto grado de responsabilidad y autonomía en cuanto a la dirección del trabajo, debiendo tener al mismo tiempo experiencia profesional en la propia empresa o en otros conocimientos específicos del trabajo a desarrollar y formación académica necesaria para el desempeño de este.

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

II. Personal administrativo:

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

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

III. Personal mercantil

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

IV. Personal de producción

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

Oficial de segunda: integrarán esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida a oficiales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

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

V. Disposiciones varias

Artículo 25º.- Vigilancia de la salud

En cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de tra-



bajo. Esta vigilancia sólo se podrá llevar a cabo cuando la persona preste su consentimiento. En base a dicho artículo, la empresa efectuará reconocimientos médicos periódicos, que serán de libre aceptación para el trabajador. Cuando no desee efectuar dicho reconocimiento, a requerimiento de la empresa, deberá firmarse el rechazo de la revisión.

Artículo 26º.- Prendas de trabajo

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

Artículo 27º.- Sumisión al AGA

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

Artículo 28º.- Partes firmantes

El convenio lo suscriben: la Asociación de Empresarios de Confitería y Pastelería de Ourense, y UGT.

Artículo 29º.- Derecho supletorio

En lo no previsto en el convenio, las partes se remiten al acuerdo marco estatal de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados, (BOE, 11-03-1996) y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.- Igualdad de oportunidades

Las partes firmantes asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo.

La Comisión Negociadora declara que el convenio colectivo ha sido redactado utilizando el género neutro a fin de facilitar su lectura y comprensión. Los firmantes declaran que toda expresión que defina una actividad o condición, como encargado, trabajador, empresario... es empleada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, siendo utilizados los términos en sentido neutro y no como referencia al sexo masculino.

Artículo 31.- Descuelgue del convenio colectivo

El convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a descolgarse de las condiciones previstas en el convenio. Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá

determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al AGA para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación. En cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado del procedimiento, si termina con la inaplicación de las condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Anexo I.- Salario

Grupos Profesionales; Salario anual 2019

Grupo I/Técnicos:

Encargado/a general; 16.700 €

Maestro de obrador; 16.100 €

Encargado/a de sección; 14.100 €

Grupo II Administrativos:

Administrativo/a 1ª; 14.100 €

Auxiliar; 12.600 €

Grupo III Mercantiles:

Dependiente/a; 12.600 €

Grupo IV Personal de Producción:

Oficial 1ª; 14.100 €

Oficial 2ª; 12.750 €

Ayudante/a de obrador; 12.600 €

Asociación de Empresarios de Confitería y Pastelería de Ourense: Ana Cerviño Cores, Pilar Ávila Beiroa, Arturo Prado Puga, Raquel Ramos Álvarez y María de Miguel Pérez.

UGT, Carlos March Tesouro, Sara Martínez Seoane y Sergio Vázquez Basallo.

R. 498

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Castrelo do Val

Anuncio

O Pleno da Corporación, na sesión extraordinaria realizada o día 8 de febreiro de 2019, acordou aprobar a rectificación do expediente de modificación de créditos n.º 1/2019 do orzamento en vigor, na modalidade de crédito extraordinario, para o exercicio 2019.

Unha vez transcorrido o prazo de exposición ao público sen presentaren reclamacións, enténdese aprobado definitivamente.