

DEPARTAMENTO DE TRABAJO

RESOLUCIÓN

TRE/1889/2009, de 5 de junio, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de sector de elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería de la provincia de Tarragona, para los años 2009-2011 (código de convenio núm. 4300215).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de sector de elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería, suscrito por parte del sector por el Gremio de Artesanos Pasteleros y por parte de los trabajadores por los sindicatos CCOO y UGT en fecha 20 de mayo de 2009, y presentado por las mismas partes en fecha 27 de mayo de 2009, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1 e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña; la Resolución TRE/1398/2002, de 30 de abril, de delegación de competencias en materia de relaciones laborales en los Servicios Territoriales en Tarragona, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

- 1 Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo de sector de elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería de la provincia de Tarragona, para los años 2009-2011 (código de convenio núm. 4300215), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Tarragona.
- 2 Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Tarragona, 5 de junio de 2009

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA
Director de los Servicios Territoriales en Tarragona

Traducción del texto original firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo de elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería de la provincia de Tarragona, para los años 2009 - 2011

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Las condiciones de trabajo que en el presente Convenio se establecen tienen carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que individualmente o colectivamente impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

Artículo 2

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y la legislación vigente.

Artículo 3

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, sea cual sea la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Artículo 4

El presente Convenio es de aplicación en toda la provincia de Tarragona y afectará a los centros de trabajo radicados en ella, aún cuando las empresas tuvieran domicilio en otra, y a las que fueran trasladadas desde otras provincias, como asimismo, obligará a las empresas de nueva creación.

Artículo 5

Afectará el Convenio a la totalidad de los trabajadores/as de las empresas dedicadas a la elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería, así como al personal que sin pertenecer a la plantilla de las empresas en el momento de la aprobación del Convenio comiencen a prestar sus servicios en las mismas durante el periodo de vigencia de éste.

Artículo 6

La duración del Convenio será de tres años a partir de la fecha de entrada en vigor, por lo que concluirá el 31 de diciembre de 2011. Se prorrogará de año en año, por tácita reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes o de no proponerse su revisión o rescisión.

Artículo 7

La denuncia que proponga la rescisión o la revisión del Convenio deberá presentarse al Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, a través de las centrales sindicales, el Gremio Provincial de Artesanos Pasteleros o las agrupaciones de pasteleros que puedan existir.

Artículo 8

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y, para su aplicación, serán consideradas globalmente.

Artículo 9

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio serán compensables y absorbibles hasta donde alcancen las mejoras y aumentos que existan en cada empresa.

Las condiciones legales que en un futuro lleven consigo una variación económica, en todos o de algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, cuando consideradas en su totalidad, superen el nivel del presente Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 10

Se respetarán las garantías personales que, en concepto de percepciones de cualquier clase, en su cómputo sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*. En todo lo demás, las condiciones disfrutadas por los trabajadores/ras se entenderán unificadas por las normas de este Convenio.

Artículo 11

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 12

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas a su consideración sometidas a las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia.

Artículo 13

La Comisión Paritaria del Convenio estará formada por seis miembros, de los cuales tres lo serán de la parte social y otros tres de los sindicatos firmantes de este Convenio.

Entre los miembros de dicha Comisión Paritaria se elegirá un presidente y un secretario, y podrán asistir los asesores de las dos partes sin derecho a voto.

Se fija el Tribunal Laboral de Cataluña como último órgano para la solución de conflictos en el supuesto de que éstos no fueran resueltos por la Comisión Paritaria.

Artículo 14

Los vocales empresarios tendrán su domicilio en el local social del Gremio Provincial de Artesanos Pasteleros, sito en la avenida Cataluña, número 39-41 de Tarragona. Los vocales trabajadores tendrán su domicilio en los locales de sus respectivos sindicatos.

Artículo 15

Ambas partes, la empresarial y la trabajadora, deben dar cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran suscitarse o producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que dicha Comisión emita el dictamen o actúe en forma reglamentaria.

CAPÍTULO 2

Condiciones de trabajo

Artículo 16

La jornada laboral será de cuarenta horas (40) semanales. Se realizará dicha jornada en cinco días laborables, y en la del domingo en seis horas continuadas.

Asimismo, en los días festivos no recuperables se trabajarán seis horas solamente y se abonarán todas como horas extraordinarias. En el caso de no cobrarse estas horas extraordinarias, se tendrá derecho a un día de descanso.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso de quince minutos para el bocadillo, en el que se considerará, a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 17

Dada la índole especial de la actividad laboral de las empresas artesanas pasteleras, y podrán en las vísperas de las fiestas tradicionales, ampliar la jornada laboral, con un máximo de ochenta horas al año.

Las horas extraordinarias, siempre que la realización de éstas sean estrictamente necesarias, se abonarán al 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

En cuanto a las horas estructurales se estará a lo que establezca la legislación vigente.

CAPÍTULO 3

Clasificación profesional

Artículo 18

En cuanto a las definiciones de las categorías profesionales se estará a lo dispuesto en el anexo 1 del actual Acuerdo marco estatal, para las empresas del sector de pastelería, confitería, bollería y repostería.

El personal que presta sus servicios en las empresas sujetas a este Convenio, atendiendo a sus funciones se clasifica en:

1. Personal de obrador
2. Personal mercantil
3. Personal administrativo

El personal de obrador está formado por las categorías siguientes:

- a) Maestro de obrador
- b) Oficial de 1ª
- c) Oficial de 2ª
- d) Ayudante
- e) Operario/a mayor de 18 años
- f) Aprendiz de 16/17 años
- g) Aprendices con contrato formativo
- h) Auxiliar
- i) Limpiador/a

Maestro obrador

Es quien proviene de categorías inferiores y posee los conocimientos técnicos de la fabricación en todas las respectivas fases. Tiene 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 tener iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabora, un profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo el responsable ante la empresa de todas las anomalías surgidas, tanto en la maquinaria como en la producción.

En las confiterías con más de tres oficiales será obligatoria la existencia de un maestro obrador o encargado/a, a no ser que el propio empresario realice estas funciones por tener los conocimientos profesionales adecuados.

Oficial de 1ª

Es quien habiendo realizado el proceso de aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas propias de su profesión, con productividad y resultado correctos, conociendo las máquinas y herramientas que tenga a su cargo, teniendo cuidado de su eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier clase de desperfecto que observe y que pueda disminuir el proceso productivo. Dominará y realizará adecuadamente todas las tareas de formulación y acabado en general.

Oficial de 2ª

Integrarán esta categoría aquéllos que sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, ejecuten las tareas antes enunciadas con suficiente corrección y eficacia. Dominará la elaboración de todas las masas básicas, la cocción y los pequeños acabados.

Ayudante

Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de 1ª y de 2ª, considerándose capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

Aprendiz mayor de 18 años

Es el que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el obrador y ayuda en la medición, pesaje y traslado de las mercancías, y a su vez, es enseñado en los conocimientos de la actividad.

Aprendiz de 16/17 años

Es el que realiza labores características análogas referentes al oficio o profesión, por cuya virtud el empresario a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle por sí o por otros la actividad artesana pastelera dentro del obrador.

Aprendiz/a, con contrato de formación, menores y mayores de 18 años

Son los trabajadores vinculados a la empresa mediante un contrato de trabajo formativo.

Auxiliar

Es el trabajador/a que tiene más de 18 años y que no tiene calificación profesional y se dedica a labores secundarias.

Limpiador/a

Es el operario que, al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, tienda, servicio, etc.

El personal mercantil está formado por las categorías siguientes:

- a) Encargado
- b) Capataz
- c) Jefe de almacén
- d) Dependiente/a encargado/a de sección
- e) Dependiente/a
- f) Ayudante
- g) Chófer repartidor
- h) Operario especializado
- i) Limpiador/a
- j) Aprendiz de 16/17 años
- k) Aprendices, menores y mayores de 18 años, con contrato formativo

Encargado/a

Es quien bajo las órdenes directas de la empresa coordina y controla, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenado la ejecución de los trabajos.

Capataz

Es el que en ausencia del encargado/a ejecuta momentáneamente sus funciones.

Jefe de almacén

Es quien a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del almacén, y sabe ejecutar, planear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

Dependiente/a encargado/a de sección

Es quien con conocimientos acreditados dirige el trabajo del restante personal mercantil.

Dependiente/a

Es el empleado/da encargado/da de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos que tiene que despachar, de forma, que además, pueda orientar al público en general en sus compras (cantidad precisa según características del uso que se destine, novedades, etc.). Deberá ocuparse del recuento de mercancías para solicitar su reposición en el tiempo oportuno y exhibición de los artículos en los escaparates y vitrinas, teniendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Ayudante/a

Es aquel empleado que, habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles las tareas, pudiendo realizar por sí mismos operaciones de venta.

Chófer repartidor

Es quien se ocupa de la distribución a los clientes de la empresa, conduciendo vehículo apropiado. Debe efectuar la carga y descarga del mismo y cuidarse del mantenimiento y conservación del vehículo.

Limpiador/a

Es quien al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de venta al público. La empresa también lo podrá destinar a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, servicios, etc.

Aprendiz/a de 16/17 años

Es el que realiza labores características análogas referentes al oficio, por cuya virtud el empresario a la vez que utiliza sus servicios, se obliga a enseñarle por sí o por otros la actividad mercantil.

Aprendices, con contrato de formación, menores y mayores de 18 años
Son aquellos trabajadores vinculados a la empresa con un contrato formativo.

El personal administrativo está formado por las categorías siguientes:

- a) Perito
- b) Técnico/a de grado medio
- c) Jefe de 1ª de administración
- d) Jefe de 2ª de administración
- e) Oficial 1ª de administración
- f) Oficial 2ª de administración
- g) Auxiliar
- h) Aspirantes 1º y 2º año
- i) Aspirantes, sometidos a contrato formativo, menores y mayores de 18 años

Perito

Es quien en posesión de un título académico desempeña en la empresa, con mando o sin él, las funciones propias de su titulación.

Técnico/a de grado medio

Es quien en posesión del título correspondiente ejecuta en la empresa las funciones de su titulación.

Jefe de 1ª de administración

Es el empleado/a que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección de la marcha administrativa de la empresa.

Jefe de 2ª de administración

Es el empleado/a que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado en el departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo. Dentro de esta categoría, si procede, se incluirán los contables y cajeros mayores.

Oficial 1ª de administración

Es el empleado/a con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes ejecuta alguno de los siguientes trabajos: facturación y cálculo de las mismas, transcripción de los libros contables, redacción de correspondencia, cálculo de nóminas y operaciones análogas. Se incluirán en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

Oficial 2ª de administración

Es el empleado/a con iniciativa restringida y con subordinación al jefe u oficial de 1ª, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, organización de archivos, correspondencia sin iniciativa propia y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

Auxiliar de administración

Es el empleado/a mayor de 18 años que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a su trabajo. En esta categoría se incluirán los telefonistas y mecanógrafos.

Aspirantes de 1º y 2º año de administración

Son quien con edad comprendida desde su ingreso hasta los 18 años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

Aspirantes, con contrato formativo, mayores y menores de 18 años

Son aquellos empleados vinculados a la empresa por un contrato de trabajo formativo.

Artículo 19

Grupos profesionales

Los grupos profesionales en este sector se definirán en base a criterios objetivos, en función de la autonomía, responsabilidad, mando, complejidad del trabajo, conocimientos y experiencia. Los grupos profesionales se definen siguiendo los criterios generales:

Grupo profesional 1

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y de instrucciones precisas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional total, no necesitando ningún tipo de formación específica.

- Personal de limpieza
- Operarios mayores de 18 años
- Auxiliares obradores
- Personal, en general, no cualificado

Grupo profesional 2

Integrará este grupo el personal que, aunque realice funciones bajo unas instrucciones precisas, necesitan el conocimiento profesional adecuado y aptitud práctica para realizarlo.

- Oficial 1ª obrador
- Oficial 2ª obrador
- Ayudante obrador
- Dependiente mercantil
- Ayudante mercantil
- Chófer repartidor
- Operari especializado
- Oficial 1ª de administración
- Oficial 2ª de administración
- Auxiliar de administración

Grupo profesional 3

Se integrarán en este grupo aquellos empleados/as que realicen tareas de ejecución autónoma que exijan iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de las tareas homogéneas, pudiendo suponer corresponsabilidad de mando, y están sometidas a la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

- Maestro obrador
- Encargado/da
- Capataz
- Jefe de almacén
- Dependiente encargado de sección
- Jefe 1ª de administración
- Jefe 2ª de administración

Grupo profesional 4

Estará incluido en este grupo profesional aquel personal que realice tareas complejas pero homogéneas, aunque no impliquen responsabilidad de mando, de un alto contenido intelectual o de interrelación humana en el marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Pueden participar en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

- Titulados/as de grado superior
- Peritos y/o titulados/as de grado medio

Artículo 20

Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa, no tendrá ninguna otra limitación que la exigida por las titulaciones profesionales o académicas precisas

para el ejercicio de la prestación de trabajo y por la pertenencia al grupo profesional respectivo.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a un mismo grupo profesional solamente será posible si existieran razones técnicas o de organización que las justificaran y por el tiempo imprescindible para su ejecución. En el supuesto de desarrollar el trabajador funciones inferiores, esta situación deberá estar debidamente justificada por necesidades perentorias o imprevisibles.

3. El trabajador, pues, una vez producida la movilidad funcional antes referida, que se podrá ejercer con las únicas limitaciones señaladas en los artículos 22 y 39 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, deberá cumplir las instrucciones del empresario o la persona en quien éste delegue el ejercicio habitual de sus funciones organizativas o directivas, ejecutando los trabajos o tareas que le son encomendadas dentro del contenido general de la prestación laboral.

Artículo 21

Respecto a la movilidad funcional enunciada en el último artículo, se prohíbe expresamente por parte de las empresas, la contratación de trabajadores para ocupar el puesto de trabajo que pueda quedar vacante, de forma provisional, como consecuencia del ejercicio de la movilidad funcional por parte del empresario.

En cuanto a las retribuciones y consolidaciones de categorías como consecuencia de las situaciones producidas en los casos de movilidad funcional, se observará lo que disponen los apartados 3, 4 y 5 del artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO 4

Ingresos, periodo de prueba, contratación eventual, ascensos, promociones y ceses

Artículo 22

Todo ingreso en la empresa se realizará a título de prueba. El periodo se delimitará de la siguiente manera:

- a) Personal técnico: 2 meses
- b) Resto de personal: 15 días

Cuando el personal que ingrese inicialmente a la empresa como fijo, se establecen los siguientes periodos de prueba:

- a) Personal técnico: 3 meses
- b) Personal del obrado, mercantil y administrativo: 2 meses
- c) Personal subalterno y aprendiz: 15 días

Transcurrido el periodo de prueba, sin denuncia de las dos partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulan en el presente Convenio.

Artículo 23

El personal que cese en la empresa deberá comunicarlo con quince días de antelación y por escrito; si no se realiza este preaviso se descontará al trabajador de la liquidación, el importe de los días que haya dejado de preavisar.

Artículo 24

Los trabajadores/as eventuales cesarán al concluir el término de las circunstancias a las que haga referencia el contrato escrito.

Artículo 25

Dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, se podrán celebrar contratos de trabajo para atender las necesidades eventuales de producción y de incremento del trabajo por exceso de pedidos o razones estructurales de mercado, de acuerdo con lo que establece el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Esta modalidad de contratación podrá tener una duración máxima de trece meses y medio dentro de un periodo de proyección de dieciocho meses, definiéndose esta duración en base a la nueva redacción del artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, otorgada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida.

Se podrán concertar cuantas prórrogas se convengan, siempre que el tiempo de duración del contrato de trabajo inicial y de las prórrogas no sobrepasen, en cualquier caso, los trece meses y medio de contratación.

De no denunciarse por ninguna de las partes el contrato de trabajo dentro del plazo inicialmente convenido o, en su caso, de las prórrogas, se entenderá el contrato automáticamente prorrogado hasta la duración máxima de los doce meses.

Artículo 26

Contratos para la formación

En cuanto a esta modalidad de contratación se observará lo que dispone el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en la nueva redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, modificada por la ley 43/2006, de 29 de diciembre y por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre.

La finalidad de este tipo de contrato será la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria que permita el desarrollo de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación.

Se podrá concertar esta contratación a trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años. Esta limitación no se tendrá en cuenta en los casos de contratación de trabajadores incapacitados, ni para personas en situación de paro, que se incorporen como alumnos/trabajadores/as para los Programas de Talleres de Ocupación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.

La retribución de los aprendices sometidos a este tipo de contrato será la que se especifica en el anexo 1 del Convenio, habiéndose ya deducido de la misma el tiempo empleado para la formación teórica.

Artículo 27

Para cubrir las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar el tiempo trabajado en la empresa con la capacidad profesional. La empresa los podrá ocupar con personal de nuevo ingreso si no existe personal capacitado para cubrirlos.

CAPÍTULO 5

Vacaciones permisos y licencias

Artículo 28

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio disfrutará en concepto de vacaciones, de 30 días naturales, como máximo 20 días consecutivos entre el 1 de junio i el 30 de septiembre, y los otros días durante el resto del año. Durante dicho periodo de vacaciones, se devengará el salario base, plus convenio y complemento *ad personam* si lo tuviere. El total que corresponda lo cobrará el día antes de su comienzo.

Cuando durante el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincidiera con una situación de incapacidad temporal del trabajador/a, accidente de trabajo, embarazo, parto, lactancia, o con el periodo de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar el periodo de vacaciones una vez finalizadas cualquier de estas situaciones, aunque estas se hayan de disfrutar al año natural siguiente.

Artículo 29

Los trabajadores/as tendrán derecho a los permisos retribuidos con el salario base, plus convenio y complemento *ad personam*, si lo tuviese, por los siguientes motivos:

1) De 2 a 5 días naturales en función de si ha de efectuarse desplazamiento fuera del lugar de residencia en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, conjugue, pareja de hecho reconocida como tal en el registro de parejas, hijos, nietos y hermanos.

2) De 4 a 5 días naturales, en caso de enfermedad grave de: padres, padres políticos, abuelos, hijos, cónyuge, así como también por alumbramiento de esposa o pareja de hecho.

3) De veinte días naturales en caso de matrimonio o, en su caso, la fecha de reconocimiento de pareja de hecho.

4) Por visita médica, con la debida justificación, por el tiempo que ésta dure.

5) Se concederá el permiso necesario para asistir al examen de conducir.

6) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Por voluntad de la trabajadora, esta podrá sustituir la hora de ausencia al trabajo por lactancia, antes de su inicio, acumulándolo en jornadas completas que se sumarán al permiso de maternidad, una vez finalizado este.

7) Tres días al año por asuntos propios. Se avisará al empresario con 48 horas de anticipación, sin que pueda coincidir ni inmediatamente antes ni después de puentes, fiestas o vacaciones.

8) Un día en caso de intervención quirúrgica a ambulatorio, en el que no se haya precisado ingreso hospitalario.

9) Dos días por traslado del domicilio habitual, debidamente justificado.

10) Para el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, fecundación asistida y técnicas de preparación al parto, que se hayan de realizar dentro de la jornada de trabajo.

12) Tres días en los casos de necesaria tramitación en los supuestos de pre-adopción nacional o internacional, así como también en los casos de acogimiento.

13) En lo no previsto en estos apartados se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO 6

Prendas de trabajo

Artículo 30

Las empresas entregarán a su personal las siguientes prendas:

a) Obrador: 2 chaquetas al año y 2 mandiles cada 6 meses.

b) Dependencia mercantil: 2 batas al año.

Al personal se le entregará 2 cofias o gorros al año, siendo obligatorio su uso, teniendo en cuenta la cantidad de pelo.

El lavado de dichas prendas será a cuenta y cargo del trabajador/a.

En las empresas donde se trabaje en cámaras frigoríficas, se deberá facilitar a los trabajadores que desarrollen tareas en estas instalaciones dos prendas de abrigo: 1 chaqueta y 1 equipo protector de agua, así como un par de botas antideslizantes.

CAPÍTULO 7

Sistema retributivo

Artículo 31

El sistema retributivo que se establece será el siguiente:

- 1) El salario base se estipula en la escala que se recoge en el anexo 1 de este Convenio.
- 2) El plus de convenio se estipula en la escala que se recoge en el anexo 1 del Convenio y compensa los conceptos de:
 - a) Puntualidad
 - b) Asistencia y permanencia en el trabajo
 - c) Estímulo en la producción
 - d) Plus de distancia y transporte
 - e) Cualquier mejora reglamentaria o voluntaria establecida con anterioridad por la empresa.

Artículo 32

El incremento salarial durante el año 2009 será según el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, es decir, el 2 por ciento. Para el año 2010, el incremento será según el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, más 0,5 puntos. Para el año 2011, el incremento será según el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, más 1 punto. En todo caso, se garantizará el porcentaje mínimo del incremento del 2% en el que respeta a los IPCs previstos a los Presupuestos Generales del Estado por los años 2010 y 2011. En el supuesto que el índice de inflación real de Catalunya de los años 2010 y 2011 superara a la fecha del 31 de diciembre de cada uno de aquellas anualidades, los incrementos previstos en el presente Convenio, se produciría una revisión salarial por la diferencia del porcentaje correspondiente, abonándose los atrasos con efectos desde el uno de enero de aquel mismo año.

Artículo 33

El personal que haya consolidado la antigüedad en la empresa hasta el día 31 de diciembre de 1996, se hará constar dicho concepto en la hoja de salario como complemento *ad personam*, el cual no podrá ser objeto de compensación o de absorción con los incrementos retributivos de los conceptos salariales del presente Convenio.

Artículo 34

Las empresas concederán a los trabajadores/as de las mismas, en concepto de participación en beneficios, el 9% del salario base, en base anual. Este concepto se cobrará mensualmente.

Artículo 35

Complementos de vencimiento periódico superior al mes

A todos los trabajadores afectados por este Convenio, se les abonará cada año 2 gratificaciones extraordinarias los días 25 de junio y 15 de diciembre, siendo su cómputo semestral. El cálculo se efectuará a razón de 183 días cada uno de los semestres.

Estas pagas extraordinarias se devengarán de la forma siguiente:

- a) Paga de junio: del 1 de enero hasta el 30 de junio
- b) Paga de Navidad: del 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, se le aplicará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias corresponderá a 30 días del salario base, plus de convenio y, si procede, el importe del complemento personal de antigüedad congelado al valor de 31 de diciembre de 1996.

Artículo 36

Todos los trabajos que se realicen entre las 21.00 y 6.00 horas serán premiados con el 25% de recargo sobre el salario real.

Artículo 37

Todo trabajador/ra que por indicación y a cuenta de la empresa efectúe desplazamientos con vehículo propio, se le abonará la cantidad de 0,26 euros por kilómetro recorrido, debiendo éste tener los seguros de responsabilidad civil en regla y que cubran cualquier evento, tanto para sí como a los demás.

CAPÍTULO 8

Faltas y sanciones

Artículo 38

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

a) Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza; al no comunicar con antelación pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo, o si el total de retrasos totalizan más de treinta minutos.

b) Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados; simular la presencia de otro trabajador/a sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y, en general las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses y cuantas características análogas a las enumeradas.

c) Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra o la falta grave de respeto y consideración al empresario o a sus familiares y a los compañeros o subordinados; la violación de los secretos de la empresa; la embriaguez y blasfemia habitual; la reincidencia en faltas graves dentro del plazo de un año.

Artículo 39

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

1) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante 1 día de empleo y sueldo.

2) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 5 días.

3) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días y despido.

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

Artículo 40

Prescripción de sanciones

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las faltas muy graves a los 40 días. Todas ellas a contar de la fecha de la comisión del hecho o conocimiento por el empresario.

CAPÍTULO 9

Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social

Artículo 41

En caso de enfermedad común o de accidente no laboral debidamente acreditado por la Seguridad Social, las empresas abonarán a los trabajadores/as la diferencia del importe entre la cantidad percibida en concepto de indemnización económica,

por IT y el 100% del total resultante de la cotización a la Seguridad Social, todo ello a partir de los seis días de la fecha de la baja y hasta un máximo de 9 meses por año, siempre que el trabajador tenga una permanencia en la empresa superior a los 6 meses.

La empresa o empresas se reservan el derecho de suprimir la ayuda expresada en el párrafo anterior, cuando el informe del médico libremente designado por la empresa, se deduzca que el trabajador abusa de los derechos que le concede la Seguridad social, lo que implica deslealtad al espíritu que le informa la presente concesión.

El trabajador/a que cause baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá el mismo complemento que en el supuesto en el párrafo anterior y referido al total de la base de cotización por accidente, pero sin obligación por parte del mismo, de cubrir periodo de antigüedad de 6 meses en la permanencia en la empresa.

No obstante, y en todos los supuestos procesos de baja médica derivados de cualquier contingencia, la garantía de la percepción del 100 por 100, operará sin límite de tiempo en el caso que el trabajador acredite un absentismo anual inferior al 6%, a contar desde la fecha del año inmediatamente anterior del hecho causante de la última baja médica.

En relación con lo que dispone el párrafo anterior, en cualquier caso se entenderá como absentismo a los procesos de baja por maternidad, licencias retribuidas y licencias sindicales.

Artículo 42

La representación económica se compromete en un plazo de 60 días a partir de la publicación del presente Convenio en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, a gestionar y formalizar a favor de todos los trabajadores/as de las empresas sujetas al presente Convenio, un seguro de accidentes, muerte e incapacidad permanente absoluta. Las causas que lo motiven han de ser consecuencia de accidente y su cuantía será de 18.000 euros, para cualquiera de las dos contingencias.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios o herederos legítimos de las víctimas o accidentados, según las normativas vigentes y de Seguridad Social, salvo designación expresa del interesado de dichos beneficios.

Artículo 43

Las empresas por mediación del Gremio Provincial de Artesanos Pasteleros de Tarragona, solicitarán anualmente, al Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo, el reconocimiento médico de todos los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 44

El trabajador que desee jubilarse a la edad de sesenta años, siempre que tenga una antigüedad mínima en la empresa de quince años, tendrá derecho a que la misma le conceda una licencia retribuida de cincuenta días, los cuales se tendrán que disfrutar inmediatamente antes de la fecha prevista de la jubilación. La retribución a devengar en este supuesto será a razón del sueldo base, plus de convenio y retribución voluntaria, si ocurre.

Artículo 45

Las empresas se comprometen a sustituir por otro trabajador al empleado que decida jubilarse anticipadamente a la edad de 64 años, de acuerdo con lo que establece el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio.

CAPÍTULO 10 *Excedencias*

Artículo 46 *Excedencias*

Cuando el régimen de excedencias, se ajustare a aquello que dispone el artículo 46 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley de el Estatuto de los trabajadores, modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 47

Otras excedencias y reducción de la jornada laboral

De conformidad con la Ley 39/1999, de conciliación de vida laboral y familiar se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre un tercio, como mínimo, y la mitad, como máximo, en los siguientes supuestos:

Guarda legal de un menor de ocho años, minusválido físico, psíquico o sensorial que no desarrolle ninguna actividad retribuida.

Cuidar un familiar hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desarrolle ninguna actividad retribuida.

Esta reducción de la jornada es un derecho individual del trabajador. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período del disfrute tanto del permiso de lactancia como la reducción de jornada corresponden al trabajador. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha de la reincorporación a su jornada ordinaria.

Excedencia para estar al cuidado de:

Hijo (natural o adoptado) o en acogimiento, tanto permanente como preadoptivo menor de 3 años. Duración máxima de 3 años. Computa a efectos de antigüedad, con reserva de puesto de trabajo durante el primer año. A partir del segundo año, reserva del puesto en grupo profesional o categoría equivalente.

Familiar hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desarrolle ninguna actividad retribuida. Duración de un año. Computa a efectos de antigüedad y reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Estas excedencias son un derecho individual del trabajador. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante la excedencia se mantiene el derecho de asistencia a cursos de formación.

Sin embargo se reconoce el derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo, o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas después del permiso de maternidad.

Artículo 48

Igualdad de hombres y mujeres

Con el fin de mejorar el acceso a la ocupación, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones, orden del tiempo de trabajo y otros aspectos, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a atender escrupulosamente así como hacer cumplir lo señalado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con la finalidad de alcanzar dentro de los centros de trabajo la igualdad efectiva de mujeres y hombres, eliminando las discriminaciones que pudiera haber por razón de sexo.

Artículo 49

Violencia de género

Siendo conscientes las partes firmantes de este Convenio de la problemática de la violencia de género, ambas partes acuerdan promover la protección y el apoyo de las víctimas de este tipo de maltrato.

CAPÍTULO 11

Representación sindical

Artículo 50

Todos los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de 30 horas retribuidas al mes si solamente hay uno en la empresa; en caso de que fuera más de uno, y en empresas de más de 100 trabajadores, disfrutarán de quince horas cada uno, que serán acumulables tanto en este tipo de empresas como en las que por el número de trabajadores de plantilla le corresponda a cada delegado o miembro del comité un mayor crédito horario.

Se facilitará la labor (secciones sindicales) de los delegados sindicales para la información y cobro de cuotas.

En todas las empresas de más de 10 trabajadores/as, se pondrá a disposición de los trabajadores un tablón de anuncios para su uso, tanto del delegado de personal como por el responsable de la sección sindical correspondiente.

Las secciones sindicales tienen derecho a seis días no retribuidos al año para asistir a conferencias, congresos, etc.

En cumplimiento de lo contemplado en la Ley orgánica de libertad sindical, de 2 de julio de 1985, (*Boletín Oficial del Estado* de 8 de agosto 1985), las empresas retendrán de sus salarios la cuota sindical de aquellos trabajadores/as que voluntariamente lo soliciten.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera

Todo trabajador/a que presente a la empresa donde presta sus servicios una solicitud de permiso para exámenes en un centro oficial reconocido, donde se impartan estudios sobre materias relacionadas con el sector de la alimentación, se le concederá por el tiempo que este dure, y si tuviese que desplazarse fuera del lugar de residencia, tendrá dos días consecutivos.

Segunda

El porcentaje de incremento establecido para el vigente Convenio podrá ser de inaplicación por las empresas que acrediten fehacientemente situación de déficit o pérdida en el ejercicio económico anterior.

Las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o, en su defecto a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión. Dicha comunicación se remitirá obligatoriamente por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las empresas deberán justificar la situación de pérdida, aportando la memoria explicativa, los balances y las cuentas de resultados que previamente hayan sido presentados en los organismos oficiales.

En caso de no producirse la inaplicación porque no se da la situación de pérdida y en el supuesto de no existir acuerdo se tiene que comunicar por escrito a la comisión paritaria del Convenio, que resolverá dentro de los 10 días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores/as están obligados a mantener en la mayor reserva, la información recibida, observando respecto a ella, el sigilo profesional correspondiente.

Tercera

Las empresas dedicadas a la elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería, en todo lo relativo a la salud laboral estarán a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el Real decreto 39/1997, de 17 de enero; del Reglamento de los servicios de prevención, y otras normas de desarrollo que pudieran publicarse en un futuro.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera y única

Adecuación de categorías profesionales

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a constituir una Comisión al objeto de adecuar las categorías profesionales existentes actuales a la realidad del sector. Esta Comisión estará compuesta por tres representantes de la parte empresarial y tres de la representación de los trabajadores, con los respectivos asesores, si hace falta. En el plazo desde la firma del presente Convenio, se presentará un informe de propuesta de modificación de las categorías profesionales para la aprobación a la Mesa Negociadora.

ANEXO I

Taula de salarios año 2009

CA=Categorías; SBD=Salario base día; PCD=Plus Convenio día;
TS7=Total semanal 7 días

CA	SBD	PCD	TS7
<i>Personal obrador</i>			
Maestro obrador.....	26,00	8,03	238,21
Oficial 1ª.....	24,23	6,97	218,40
Oficial 2ª.....	24,23	5,99	211,54
Ayudante/a.....	23,53	5,28	201,67
Operario/a mayor de 18 años.....	22,14	5,39	192,71
Aprendiz/a de 16/17 años.....	20,18	4,90	175,56
Auxiliar.....	22,50	5,81	198,17
Limpiador/a.....	22,50	5,81	198,17
<i>Personal mercantil</i>			
Encargado/a., capataz, cap de almacén....	26,00	8,03	238,21
Dependiente/a principal y			
Encargado/a de sección.....	24,23	6,97	218,40
Dependiente/a.....	24,23	5,99	211,54
Ayudante/a.....	23,53	5,28	201,67
Chofer repartidor/a.....	24,23	5,99	211,54
Operario especialista.....	22,50	5,81	198,17
Limpiador/a.....	22,50	5,81	198,17
Aprendiz/a de 16/17 años.....	20,18	4,90	175,56
<i>Personal de administración</i>			
Perito, Técnico/a grado medio, etc.....	26,00	10,32	254,24
Jefe 1º de administración.....	26,00	8,03	238,21
Jefe 2º de administración.....	24,23	7,82	224,35
Oficial 1º de administración.....	24,23	5,99	211,54
Oficial 2º de administración.....	23,53	5,28	201,67
Auxiliar de administración.....	22,50	5,81	198,17
Aspirantes 1º y 2º año adm.....	20,18	4,90	175,56
<i>Aprendiz con formación</i>			
Menores y mayores de 18 años.....	20,18	4,90	175,56

CA=Categorías; TM=Total mes 30 días; BE=Beneficios (9% salario base)

CA	TM	BE
<i>Personal de obrador</i>		
Maestro obrador.....	1.020,90	70,20
Oficial 1º.....	936,00	65,42
Oficial 2º.....	906,60	65,42
Ayudante/a.....	864,30	63,53

CA	TM	BE
Operario/a mayor de 18 años	825,90	59,78
Aprendiz/a de 16/17 años	752,40	54,49
Auxiliar	849,30	60,75
Limpiador/a.....	849,30	60,75
<i>Personal mercantil</i>		
Encargado/a., capataz, jefe almacén	1020,90	70,20
Dependiente/a y encargado/da de sección	936,00	65,42
Dependiente/a	906,60	65,42
Ayudante/a	864,30	63,53
Chofer repartidor/a	906,60	65,42
Operario especialista	849,30	60,75
Limpiador/a.....	849,30	60,75
Aprendiz/a de 16/17 años.....	752,40	54,49
<i>Personal administrativo</i>		
Perito, Técnico/a grado medio, etc.	1089,60	70,20
Cap 1ª de administración.....	1020,90	70,20
Cap 2ª de administración.....	961,50	65,42
Oficial 1ª de administración.....	906,60	65,42
Oficial 2ª de administración.....	864,30	63,53
Auxiliar de administración	849,30	60,75
Aspirantes 1º y 2º año admin.	752,40	54,49
<i>Aprendiz con formación</i>		
Menores y mayores de 18 años.....	752,40	54,49
(09.156.110)		
