



# Convenio Colectivo Confitería y Pastelería Artesana de Vizcaya

ÁREA	Vizcaya	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	48000675011983	ACTUALIZACIÓN	2024/05/28
VIGENCIA	2024/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOB 103 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-confiteria-y-pasteleria-artesana-de-vizcaya/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-confiteria-y-pasteleria-artesana-de-vizcaya/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Confitería y Pastelería Artesana. Última actualización a: 28-05-2024 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOB 103 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOB Núm. 102 Martes, 28 de mayo de 2024)

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del sector de Confitería y Pastelería de Bizkaia (código de convenio 48000675011983).

Antecedentes.

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 15 de marzo de 2024 por la representación patronal y la representación sindical del sector.

Fundamentos de derecho.

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

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

En su virtud, RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 10 de mayo de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA ARTESANA DE BIZKAIA AÑOS 2024-2026.**

### **Artículo 1. Ámbito personal.**

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

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

### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

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

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

Este convenio será de obligado cumplimiento desde el día de su publicación en el Boletín oficial de Bizkaia. Estará vigente hasta el 31 de Diciembre del 2026, aplicándose a partir de su publicación en el citado boletín salvo que expresamente se disponga otra fecha de efectos.

### **Artículo 4. Denuncia.**

El presente convenio quedará denunciado el 1 de octubre de 2026. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, finalizada la vigencia prevista el convenio éste quedará prorrogado durante un periodo de 24 meses computados desde la fecha de su denuncia, esto es, desde el 1 de octubre de 2026.

### **Artículo 5. Compensación y absorción.**

Todas las condiciones económicas, en su conjunto, contenidas, en el presente convenio se establecen como mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas

que impliquen condiciones más beneficiosas en su conjunto con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que viniesen disfrutando de ellas. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7.

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

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

Se constituye una Comisión Paritaria por los firmantes del convenio que tendrá además de las funciones marcadas por la Ley, las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio, con carácter previo y obligatorio a la vía judicial.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Adoptar nuevos acuerdos que desarrollen lo pactado en este convenio, si así lo requieren las circunstancias.

## **Artículo 7. Retribuciones.**

Las retribuciones de las personas trabajadoras estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
  - b) Plus convenio.
  - c) Gratificaciones extraordinarias.
  - d) Pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre.
  - e) Antigüedad.
  - f) Nocturnidad.
- a) Salario base Será el expresado en la tabla salarial que figura en el anexo del presente convenio. En dicho anexo figurará el total anual bruto por categorías, sin antigüedad.
- b) Plus convenio Será el que se exprese en la columna correspondiente del citado anexo.
- c) Gratificaciones extraordinarias.

Toda persona trabajadora afectada por el presente convenio tendrá derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias a razón cada una de ellas, de la suma del salario base, plus convenio y antigüedad, en la primera quincena de los meses de marzo, julio y el 15 de diciembre respectivamente o la parte proporcional que le corresponda por la fecha de ingreso en la empresa. Las Empresas podrán prorratear mensualmente el importe de las pagas extraordinarias, previa comunicación de tal hecho a la representación legal unitaria de las personas trabajadoras, y en caso de ausencia a las personas trabajadoras.

d) La paga extraordinaria de marzo.

Se abonará con los mismos conceptos expresados anteriormente y del año en curso, devengándose en función del tiempo trabajado en el transcurso del propio año en el que corresponde su abono. (Acta Comisión Mixta de fecha 12 de julio de 1990).

Ambas partes se comprometen durante la vigencia del convenio a estudiar la posibilidad de que esta paga extra pueda desaparecer en un futuro, incorporándose el importe de la misma al S.B y al P.C. (Salario Base y Plus Convenio), además del concepto ad personam (Antigüedad Consolidada) quien la tuviera.

e) Antigüedad.

Desde el 31 de Diciembre de 2002, ninguna persona trabajadora devenga nuevos tramos por antigüedad al haber concluido el periodo transitorio.

Todo ello, sin perjuicio de mantener como garantía «ad personam» los derechos reconocidos con carácter individual en todos y cada una de las personas trabajadoras en plantilla al 10 de mayo de 1984, máxime teniendo en cuenta que dichas condiciones más beneficiosas deben ser respetadas por imperativo legal, de norma de derecho necesaria, a partir de 1 de enero de 2004 estas cantidades expresadas con anterioridad estarán contempladas en la nómina de los salarios como una sola cantidad denominada Antigüedad consolidada o como complemento salarial «ad personam». No siendo por tanto ni absorbible ni compensable en el futuro, por los incrementos salariales que se pudieran producir en el convenio.

f) Nocturnidad.

La retribución de las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana, serán retribuidas, según el anexo adjunto en las tablas salariales

## **Artículo 8. Jornada anual.**

La jornada anual para la vigencia de este convenio, será de 1.780 horas/año de trabajo efectivas en el año 2024 desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre y de 1.760 horas anuales efectivas a partir de 2025. La semana no excederá de 40 horas de lunes a domingo.

No obstante, la Dirección de la empresa y la representación legal unitaria de las personas trabajadoras o, en su defecto, por decisión de la Asamblea de las personas trabajadoras, podrán pactar que las 60 horas de reducción de jornada con respecto al convenio colectivo precedente se apliquen en la empresa a razón de 20 horas de reducción al año. La Dirección de la empresa comunicará a la Comisión Paritaria su intención de negociar con una antelación mínima de una semana. La decisión se alcanzará por la mayoría exigida en el artículo 80 del E.T.

La jornada de trabajo anual prevista será distribuida y pactada, de mutuo acuerdo entre empresas y el Comité de empresa o personas delegadas de personal, sin que en ningún caso la jornada diaria pueda exceder de 8h 15 minutos.

El acuerdo en esta materia comprenderá la jornada diaria y semanal, así como los turnos de descanso semanal, y para la debida información de las personas trabajadoras se confeccionará un cuadro que

comprenda lo pactado y se situará en el tablón de anuncios.

Una vez fijado el acuerdo horario, éste no podrá ser modificado, salvo por aceptación del Comité de Empresa o personas delegadas de personal, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 34.2 ET.

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

Durante la vigencia del convenio, el descanso semanal tendrá la duración prevista en la legislación vigente, y su modo de disfrute será pactado entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, sin que pueda coincidir en festivo ni víspera de festivo atendiendo a las características propias de este sector.

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

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

En ningún caso podrá obligarse a ninguna persona trabajadora a realizar horas extraordinarias, requiriéndose en todo caso, autorización expresa de la Representación de las personas trabajadoras.

Con carácter general, quedan prohibidas las horas extraordinarias.

No obstante, en caso de exceso de demanda no previsible, ausencias imprevistas y períodos puntas, Empresa y Representación legal unitaria de las personas trabajadoras acordarán su realización.

Estas horas extraordinarias no previsible se retribuirán con un aumento del 75% sobre el salario base de la hora normal, sin que pueda discriminarse a ninguna persona trabajadora para su realización. Si no existiese Representación legal unitaria de las personas trabajadoras se acordará con la persona.

Si una persona prestara trabajo en el día señalado de descanso en el Calendario Laboral de la Empresa, las horas trabajadas se abonarán como extraordinarias y con el incremento del 85%. En caso de que se optara por compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso, se efectuará a razón de hora por hora sin incremento alguno, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas por tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, y se totalizará semanalmente, entregando copia-resumen a la persona trabajadora y a Representación legal unitaria de las personas trabajadoras en el parte correspondiente.

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

Para el periodo 2021-2023 no se ha establecido incremento salarial alguno. Es por ello por lo que las partes acuerdan para el año 2024 que la tabla salarial se actualice de la siguiente forma:

a) Sobre la tabla salarial del año 2020 se aplicará sobre el salario base y el plus convenio una actualización del 14,80%.

b) Adicionalmente aquellas categorías profesionales a las que aplicando dicha actualización no alcancen un «salario total anual» (salario base, plus convenio y pagas extra) equivalente al SMI del año 2024 incrementado en un 1,5% (que es igual a 16.114 euros anuales), se actualizarán los importes correspondientes hasta completar dicha cantidad (ver tablas anexas).

La tabla salarial del 2024 será del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024, aplicando el incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio. Para el abono de los atrasos que procedan desde el 1 de enero las empresas dispondrán hasta el 30 de junio de 2024 como plazo máximo.

Para el año 2025, la tabla salarial es el resultado de incrementar la del año 2024 con el 2,5%, y su aplicación será del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio.

Para el año 2026, la tabla salarial es el resultado de incrementar la del año 2024 2025 con el 2,5%, y su aplicación será del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026, aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio.

Posible incremento adicional en 2027 en función de la evolución de los IPC de 2025 y 2026: A la finalización de la vigencia del convenio colectivo, es decir, en su caso con fecha de efectos 1 de enero de 2027, si la suma de los IPC de 2025 y 2026 es superior a 5 (suma de los incrementos acordados en esos años) se aplicará el exceso resultante sobre la tabla salarial del año 2026 (Salario base y Plus convenio), es decir, sin atrasos.

Siempre con un tope máximo del 2,5% sobre la tabla de 2026.

Ejemplos de aplicación:

— Si el IPC del 2025 es 2,6% y el de 2026 es 2,8% =  $((2,8+2,6)-5) = 0,3\%$ , que habría que incrementar el salario base y plus convenio del 2026 en dicho porcentaje.

— Si el IPC del 2025 es 2% y el de 2026 es 2% =  $((2+2)-5) = -1$ , al ser inferior al incremento pactado no habría incremento y por lo tanto se mantendría vigente la tabla del 2026.

— Si el IPC del 2025 es 4% y el de 2026 es 5,5% =  $((4+5,5)-5) = 4,5$ , al ser una cantidad superior al tope del 2,5% habría que incrementar el salario base y plus convenio del 2026 en un 2,5%.

Se aclara que para hacer frente a las obligaciones económicas del presente convenio las empresas podrán hacer uso de cualquier incremento o mejora sobre el mismo que vengan aplicando hasta compensar el importe de lo pactado, independientemente de la nomenclatura utilizada, se denomine anticipo, anticipo a cuenta convenio, plus voluntario, un mayor salario base o plus convenio, complemento salario mínimo, etc.

## **Artículo 11. Cláusula descuelgue.**

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

1) Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras

de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de las personas trabajadoras.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que componen el Comité o Comités de empresa, de las personas delegadas de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2) En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

3) En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

## **Artículo 12. Compensación de gastos.**

Cuando la persona trabajadora fallezca y acredite un mínimo de antigüedad de un año en la empresa, dará derecho a su cónyuge, pareja de hecho siempre que esté inscrita, o hijo, hijas menores de 18 años y mayores de 18 años si tienen una discapacidad superior al 33%, a la percepción de una mensualidad de salario convenio y remuneración voluntaria, sí la hubiese, con la finalidad de que puedan compensar en lo posible los gastos originados por la defunción.

La persona trabajadora que falleciese con un mínimo de cinco años de antigüedad en la empresa dará derecho a los citados derechohabientes y pudiéndose acreditar, a una percepción de dos mensualidades a salario convenio y remuneración voluntaria si la hubiera.

Esta ayuda en defecto del cónyuge o pareja de hecho siempre que esté inscrita, la recibirán, los hijos, las hijas o personas menores acogidas a cargo menores de 18 años, o mayores de edad en caso de ser discapacitadas.

En defecto de lo anterior, recibirán esta ayuda las personas herederas forzosas que sufragaran a sus expensas los gastos que se ocasionen por el sepelio.

## **Artículo 13. Prendas de trabajo.**

Dada la naturaleza especial de esta actividad, que obliga a todas las personas trabajadoras y

empresas a extremar las medidas propias de higiene personal, a estos efectos, las empresas deberán facilitar a las personas operarias, renovándolos puntualmente, los elementos necesarios para dicha higiene.

Las empresas facilitarán a sus personas trabajadoras las prendas que se mencionan y con la duración que se establece:

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

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

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

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

La empresa, en caso de necesidad y de acuerdo con la Representación legal unitaria de las personas trabajadoras y la normativa aplicable, podrá destinar a las personas trabajadoras a otro grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose a la persona trabajadora en su antiguo puesto cuando cese el motivo de dicho cambio.

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

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

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

## **Artículo 15. Excedencias.**

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

La persona trabajadora excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad dentro de la provincia de que se trate. Si infringiera esta prohibición será causa de disolución de su relación

laboral.

Las excedencias para atender al cuidado de hijos, hijas y familiares serán las contempladas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 16. Vacaciones.**

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

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

## **Artículo 17. Fiestas abonables.**

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

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

La Representación legal unitaria de las personas trabajadoras recabará de éstos expresión escrita de la opción elegida para el disfrute de estas fiestas abonables, dentro del primer trimestre de cada año y se elaborarán de mutuo acuerdo con la empresa el cuadro de disfrute. Estas fiestas deberán ser obligatoriamente descansadas, sin que pueda sustituirse su disfrute por compensación económica alguna.

A las personas trabajadoras de nueva contratación, la opción elegida se les recabará dentro de los quince días siguientes a la finalización del período de prueba.

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

## **Artículo 18. Permisos retribuidos.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por contraer matrimonio o registro de pareja de hecho, 15 días.
- b) Para bautizo o equivalencia, y comunión de hijos/as o nietos/as: 1 día.
- c) Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho: 5 días.
- d) Por fallecimiento de padres, madres, hijos, hijas, hermanos o hermanas: 3 días, más 1 día si se

precisa desplazamiento.

e) Por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, más otros 2 si se precisa desplazamiento.

f) Por matrimonio de hijo, hija, hermano, hermana, hermano político, hermana política, padre o madre: 1 día si la boda tiene lugar en Bizkaia, y si exige desplazamiento: 2 días.

g) Por cambio de domicilio: 1 día.

h) Por concurrencia a exámenes u oposiciones, el tiempo indispensable.

i) Para la realización de un deber de carácter público, el tiempo indispensable.

j) Las personas trabajadoras podrán disponer de 5 horas cada año de vigencia de este convenio: 2024, 2025 y 2026, para consultas justificadas en la Seguridad Social.

En el resto de los casos se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En estos casos de conformidad con lo establecido legalmente en el artículo 37.3 apartado b) corresponden 5 días.

## **Artículo 19. Salud laboral.**

Las empresas estarán obligadas a poner los mecanismos necesarios para velar por la seguridad y la salud de las personas trabajadoras afectadas por este convenio, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como su Normativa y Desarrollo Ley 31/1995 de 8 de noviembre, «Boletín Oficial de Bizkaia» número 269, de 10 de noviembre.

## **Artículo 20. Derechos sindicales, declaración de principios.**

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

## **Artículo 21. Derechos sindicales.**

Toda persona trabajadora tendrá derecho a sindicarse libremente. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetarse el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas personas afiliadas al sindicato, que será distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de la práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En todos centros de trabajos existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

La persona delegada sindical, deberá ser una persona trabajadora con contrato de trabajo en vigor y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Tendrá los mismos derechos y garantías que fija la Ley o los Convenios para el Comité de Empresa.

## **Artículo 22. Cuota sindical.**

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales o Sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenezca, la cuantía de las cuotas, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que la empresa deberá transferir las cantidades correspondientes. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones por períodos de un año, hasta que medie orden escrita de la persona trabajadora en contrario. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

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

Las personas trabajadoras que sean elegidas para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior a la empresa podrán solicitar excedencia sindical, con reserva del puesto de trabajo, por un tiempo fijo, siendo obligatorio para la empresa su concesión, debiendo comunicar su reincorporación con un mes de antelación a la finalización de la excedencia.

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

## **Artículo 24. Personas delegadas de personal.**

Tendrán esta consideración las personas trabajadoras mayores de 18 años con una antigüedad en la empresa de seis meses, como mínimo, que resulten elegidos de acuerdo con las normas electorales previstas por las Leyes o Convenios. Estas personas trabajadoras tendrán además de los derechos y funciones que señalen las Leyes o Convenios de ámbito superior a los Comités de Empresa, los siguientes:

1. Convocar asambleas de las personas trabajadoras de la empresa, previa notificación a la empresa,

en los centros de trabajo y fuera de la jornada laboral, pudiendo acudir asistidos de un representante sindical.

2. Disponer, previa notificación a la empresa y posterior justificación de un saldo de 15 horas mensuales de permiso retribuido para atender asuntos de carácter sindical, asistir a cursillos, etc.
3. Disponer, previa notificación a la empresa y posterior justificación de hasta 4 días de permiso no retribuido al año, para asistencia a congresos y otras actividades de carácter sindical.
4. Se le comunicará el despido de cualquier persona trabajadora, que deberá resolverse, en todo caso, por la Jurisdicción Social.
5. Las personas delegadas Sindicales o de Personal poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a todas las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas.
6. Podrán ejercer la libertad de expresión ante las empresas en las materias propias de su representación.
7. En aquellas empresas en que exista el Comité de Empresa, o más de una persona delegada de personal, podrán acumularse las horas sindicales antes señaladas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo fijado.

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

Será nulo y sin efecto cualquier acto o pacto conducente:

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

Cualquier pretensión, por parte de una empresa de modificar estos artículos deberá pasar previamente por la Comisión Mixta de este convenio, Artículo 6, y contar con la firma de la representación de las personas trabajadoras de esa empresa si la hubiese.

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

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

Deberá estar en sitio visible para las personas trabajadoras, en el que deberán figurar los cuadros de horario semanal y vacaciones de las personas trabajadoras, y calendario oficial de fiestas.

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

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

La persona delegada Sindical representará exclusivamente los intereses de la sección sindical.

## **Artículo 28. Igualdad, embarazo y conciliación de la vida familiar y laboral.**

A todos los efectos se considerará que a trabajo igual o de igual valor, igual salario.

Atención médica adecuada en caso de embarazo, prohibiendo todos los trabajos que puedan perjudicar al feto y a la salud de la madre.

Será de aplicación, lo establecido en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de 39/1999 de 5 de Noviembre y posteriores desarrollos, así como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

## **Artículo 29. Derecho supletorio.**

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

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

1. Persona encargada General: Es quien bajo las órdenes inmediatas de la Dirección controla y coordina las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos y respondiendo ante la empresa de su gestión.

2. Maestría de obrador: Es quien posee conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, conocer los datos de los gastos de la mano de obra, materias primas y presupuestos sobre elaboración, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración.

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

3. Oficial de primera y personal hornero: Es quien, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas las labores propias del mismo, o algunas de ellas, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo y poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción. El personal hornero, cuando no realice la función de tal, realizará las funciones propias de personal oficial de primera.

4. Oficial de 1.ª de acabado, envasado y empaquetado. Es quien tras el aprendizaje correspondiente se dedica a oficios complementarios de la producción, tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de la sección de obrador, realizándose bien sea mecánica o manualmente con la debida perfección y rendimiento.

5. Chofer mecánico o mecánica: Con equivalencia a oficial de 1.ª, tendrá la obligación de revisar los

vehículos que se emplean por la empresa para el reparto.

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

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

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

9. Ayudante: Es la persona que ayuda a las tareas encomendadas al personal oficial de primera y segunda estando capacitadas para su sustitución en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en este grupo.

10. Ayudante de acabado, envasado y empaquetado. Es la persona que ayuda en las tareas encomendadas al personal oficial (de 1.<sup>a</sup> y de 2.<sup>a</sup>), estando capacitada para suplir a estos, en caso de ausencia mientras dure su situación laboral.

11. Auxiliar obrador: Es quien no habiendo pasado por un período previo de aprendizaje o formación en el oficio, realiza tareas como las de relleno y bañado de productos de pastelería, colocación y distribución de éstos en el obrador, limpieza de locales,

maquinaria y herramientas, trasiego de mercancías, y aquellas otras que no requieran una especialización y cuya labor no haya sido específica o definida en ningún otro grupo profesional.

Se aclara que este grupo profesional incluye el antiguo grupo profesional de peón y personal limpiador.

12. Aspirante de pastelería: Es la persona que sin tener experiencia profesional en el sector de pastelería, está interesada en adquirir las enseñanzas prácticas del oficio.

Una vez transcurridos tres años en la empresa, pasará a la categoría de ayudante.

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

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

2. Personal Dependiente de 1.<sup>a</sup>: Tendrá las funciones de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyos despachos les están asignados, de forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad que precise, según características y uso a que se destine, novedad, etc.). Deberá cuidar el recuento de mercancías, solicitar su reposición en tiempo oportuno y de la exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo además conocimientos elementales de cálculo mercantil necesarios para realizar las ventas. Organizará la limpieza y ordenación del establecimiento.

3. Personal Dependiente de 2.<sup>a</sup>: Es la persona trabajadora al servicio de la empresa y realiza tareas similares a la anterior y colabora en la limpieza del establecimiento 4. Ayudante de personal dependiente -Recadista mayor y menor de 18 años: Integran esta categoría los/as recadistas sin limitación de edad. Tendrán las funciones de ayudar al personal dependiente y realizar el reparto del producto, así como colaborar en la limpieza del establecimiento atendiendo a las indicaciones del personal dependiente.

A los cuatro años promocionará automáticamente al grupo superior de personal dependiente de 2.<sup>a</sup>.

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

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

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

El personal administrativo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

1. Jefatura de personal, comercio, ventas.
2. Persona encargada.
3. Oficial administración.
4. Viajante.
5. Auxiliar administrativo.

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

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir la persona trabajadora con independencia de su retribución habitual, como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguientes normas:

Dietas.

1. Si por necesidad del servicio alguna persona trabajadora hubiese de desplazarse puntualmente de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará una dieta del 75% de su salario base, cuando efectúe una comida fuera del domicilio. Este porcentaje se elevará al 150% cuando la persona trabajadora tenga que comer y dormir en distinta localidad.

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

2. Cuando alguna persona trabajadora efectúa su desplazamiento por orden de la empresa, siempre

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

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

Gastos de locomoción En los que caben tres situaciones:

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

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

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

Como medida para combatir el absentismo y mejorar la situación de las personas trabajadoras en Incapacidad Temporal, por accidente no laboral y enfermedad común, las empresas abonaran los siguientes complementos:

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

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

Las partes firmantes del Convenio de Pastelerías son conscientes de que la formación es el instrumento para mejorar la capacitación de las personas trabajadoras por lo tanto acuerdan: Constituir una comisión de Formación compuesta por las partes firmantes de este Convenio,

Sindicatos y Patronal cuyo fin y objetivos es la mejora del Sector, a través de medidas que posibiliten el acceso de las personas trabajadoras a la formación continua de las mismas y la mejora en su cualificación profesional.

## Artículo 36. Utilización del lenguaje inclusivo.

En el presente convenio colectivo se ha hecho una adaptación del texto al lenguaje inclusivo con la única finalidad de utilizar un lenguaje más igualitario, sin que dicha adaptación implique la voluntad de las partes de modificar su interpretación más allá de la finalidad antedicha.

## ANEXO Tablas salariales 2024, 2025 y 2026.

### CONVENIO COLECTIVO DE PASTELERÍAS DE BIZKAIA AÑO 2024

	Salario base (€)	Plus convenio (€)	Salario mensual (€)	S.Total pagas (€)	Total anual (€)	Valor/HE. normal (€)	Valor/HE. festiva (€)	Plus nocturnidad (€)
<b>Grupos del personal de obrador</b>								
1. Encargado/a general	997,38	618,32	1.615,71	4.847,11	24.235,53	20,31	21,95	1,36
2. Maestro/a de obrador	997,38	618,32	1.615,71	4.847,11	24.235,53	20,31	21,95	1,36
3. Oficial de 1.ª u Homero/a	829,69	532,60	1.362,30	4.086,88	20.434,41	17,12	18,52	1,09
4. Oficial de 1.ª de acabado, envasado y empaquetado	829,69	532,60	1.362,30	4.086,88	20.434,41	17,12	18,52	1,09
5. Chófer mecánico/a	829,69	532,60	1.362,30	4.086,88	20.434,41	17,12	18,52	1,09
6. Oficial de 2.ª	769,91	485,79	1.255,69	3.767,07	18.835,37	15,79	17,05	1,04
7. Oficial de 2.ª de acabado, envasado y empaquetado	769,91	485,79	1.255,69	3.767,07	18.835,37	15,79	17,05	1,04
8. Repartidor/a	769,91	485,79	1.255,69	3.767,07	18.835,37	15,79	17,05	1,04
9. Ayudante	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	13,49	16,31	0,99
10. Ayudante de acabado, envasado y empaquetado	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	13,49	16,31	0,99
11. Auxiliar de obrador	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	13,46	14,54	0,99
12. Aspirante pastelero	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	11,02	11,90	0,99
<b>Grupos del personal mercantil</b>								
1. Encargado/a	823,17	362,80	1.185,96	3.557,89	17.789,49	14,94	16,12	1,09
2. Dependiente/a de 1.ª	759,51	334,76	1.094,27	3.282,81	16.414,07	13,79	14,90	1,03
3. Dependiente/a de 2.ª	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	13,16	14,22	0,99
4. Ayudante dependiente/a / Recadista	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	12,70	13,31	0,99
<b>Grupos del personal de administración</b>								
1. Jefe/a de personal, comercio, ventas	961,67	498,37	1.460,04	4.380,13	21.900,65	18,36	19,84	1,33
2. Encargado/a	820,17	422,76	1.242,94	3.728,82	18.644,08	15,64	16,79	1,08
3. Oficial administrativo	844,27	377,58	1.221,85	3.665,54	18.327,72	15,36	16,61	1,15
4. Viajante	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	13,56	14,69	1,03
5. Auxiliar administrativo	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	13,46	14,54	0,99

**CONVENIO COLECTIVO DE PASTERERÍAS DE BIZKAIA  
AÑO 2025 (2,5%)**

	Salario base (€)	Plus convenio (€)	Salario mensual (€)	S.Total pagas (€)	Total anual (€)	Valor/HE. normal (€)	Valor/HE. festiva (€)	Plus nocturnidad (€)
<b>Grupos del personal de obrador</b>								
1. Encargado/a general	1.022,32	633,78	1.656,10	4.968,29	24.841,42	20,31	21,95	1,36
2. Maestro/a de obrador	1.022,32	633,78	1.656,10	4.968,29	24.841,42	20,31	21,95	1,36
3. Oficial de 1.ª u Homero/a	850,44	545,92	1.396,35	4.189,05	20.945,27	17,12	18,52	1,09
4. Oficial de 1.ª de acabado, envasado y empaquetado	850,44	545,92	1.396,35	4.189,05	20.945,27	17,12	18,52	1,09
5. Chófer mecánico/a	850,44	545,92	1.396,35	4.189,05	20.945,27	17,12	18,52	1,09
6. Oficial de 2.ª	789,15	497,93	1.287,09	3.861,25	19.306,26	15,79	17,05	1,04
7. Oficial de 2.ª de acabado, envasado y empaquetado	789,15	497,93	1.287,09	3.861,25	19.306,26	15,79	17,05	1,04
8. Repartidor/a	789,15	497,93	1.287,09	3.861,25	19.306,26	15,79	17,05	1,04
9. Ayudante	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	13,49	16,31	0,99
10. Ayudante de acabado, envasado y empaquetado	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	13,49	16,31	0,99
11. Auxiliar de obrador	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	13,46	14,54	0,99
12. Aspirante pastelero	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	11,02	11,90	0,99
<b>Grupos del personal mercantil</b>								
1. Encargado/a	843,75	371,87	1.215,61	3.646,84	18.234,23	14,94	16,12	1,09
2. Dependiente/a de 1.ª	778,49	343,13	1.121,63	3.364,88	16.824,42	13,79	14,90	1,03
3. Dependiente/a de 2.ª	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	13,16	14,22	0,99
4. Ayudante dependiente/a / Recadista	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	12,70	13,31	0,99
<b>Grupos del personal de administración</b>								
1. Jefe/a de personal, comercio, ventas	985,71	510,83	1.496,54	4.489,63	22.448,16	18,36	19,84	1,33
2. Encargado/a	840,67	433,33	1.274,01	3.822,04	19.110,18	15,64	16,79	1,08
3. Oficial administrativo	865,38	387,02	1.252,40	3.757,18	18.785,91	15,36	16,61	1,15
4. Viajante	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	13,56	14,69	1,03
5. Auxiliar administrativo	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	13,46	14,54	0,99



La jornada anual será de	1820	horas/año de trabajo efectivas						
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOB Núm. 53 - Martes, 17 de marzo de 2020)</b>								
TABLA SALARIAL PERTENECIENTE AL AÑO 2020								
Convenio colectivo de pastelerías de Bizkaia año 2019	Salario base	Plus convenio	Salario mensual	S. Total pagas	Total anual	Valor/H E. Normal	Valor/H E. Festiva	Plus nocturnidad
Grupos del personal de obrador								
1. Encargado general	868,80	538,61	1.407,41	4.222,22	21.111,09	20,31	21,95	1,36
2. Maestro de obrador	868,80	538,61	1.407,41	4.222,22	21.111,09	20,31	21,95	1,36
3. Oficial de 1.ª u Hornero	722,73	463,94	1.186,67	3.560,00	17.800,01	17,12	18,52	1,09
4. Oficial de 1.ª de acabado, envasado y empaquetado	722,73	463,94	1.186,67	3.560,00	17.800,01	17,12	18,52	1,09
5. Chófer mecánico/a	722,73	463,94	1.186,67	3.560,00	17.800,01	17,12	18,52	1,09
6. Oficial de 2.ª	670,65	423,16	1.093,81	3.281,42	16.407,12	15,79	17,05	1,04
7. Oficial de 2.ª de acabado, envasado y empaquetado	670,65	423,16	1.093,81	3.281,42	16.407,12	15,79	17,05	1,04
8. Repartidor	670,65	423,16	1.093,81	3.281,42	16.407,12	15,79	17,05	1,04
9. Ayudante	637,95	295,11	933,06	2.799,18	13.995,92	13,49	16,31	0,99
10. Ayudante de acabado, envasado y empaquetado	637,95	295,11	933,06	2.799,18	13.995,92	13,49	16,31	0,99
11. Auxiliar de obrador	633,57	298,20	931,78	2.795,33	13.976,64	13,46	14,54	0,99
12. Aspirante pastelero	625,97	281,23	907,20	2.721,60	13.608,00	11,02	11,90	0,99
Grupos del personal mercantil								
1. Encargado/a	717,05	316,03	1.033,07	3.099,21	15.496,07	14,94	16,12	1,09
2. Dependiente/a de 1.ª	661,59	291,60	953,20	2.859,59	14.297,97	13,79	14,90	1,03
3. Dependiente/a de 2.ª	645,50	265,00	910,50	2.731,49	13.657,45	13,16	14,22	0,99
4. Ayudante dependiente/a-Recadista	625,97	281,23	907,20	2.721,60	13.608,00	12,70	13,31	0,99
Grupos del personal de administración								
1. Jefe de personal, comercio, ventas	837,69	434,12	1.271,81	3.815,44	19.077,22	18,36	19,84	1,33
2. Encargado/a	714,43	368,26	1.082,70	3.248,10	16.240,49	15,64	16,79	1,08



Artículo 33. Dietas y gastos de locomoción								
dieta del	75%	de su salario base, cuando efectúe una comida fuera del domicilio						
al	150%	cuando la persona trabajadora tenga que comer y dormir en distinta localidad						
desayuno el	10%	del salario base de su categoría profesional						
cena	74%	del mencionado salario						
AÑO 2024								
	Salario base	Plus convenio	Salario mensual	S.Total pagas	Total anual	Valor/HE. normal	Valor/HE. festiva	Plus nocturnidad
Grupos del personal de obrador								
1. Encargado/a general	997,38	618,32	1.615,71	4.847,11	24.235,53	20,31	21,95	1,36
2. Maestro/a de obrador	997,38	618,32	1.615,71	4.847,11	24.235,53	20,31	21,95	1,36
3. Oficial de 1.ª u Hornero/a	829,69	532,60	1.362,30	4.086,88	20.434,41	17,12	18,52	1,09
4. Oficial de 1.ª de acabado, envasado y empaquetado	829,69	532,60	1.362,30	4.086,88	20.434,41	17,12	18,52	1,09
5. chófer mecánico/a	829,69	532,60	1.362,30	4.086,88	20.434,41	17,12	18,52	1,09
6. Oficial de 2.ª	769,91	485,79	1.255,69	3.767,07	18.835,37	15,79	17,05	1,04
7. Oficial de 2.ª de acabado, envasado y empaquetado	769,91	485,79	1.255,69	3.767,07	18.835,37	15,79	17,05	1,04
8. Repartidor/a	769,91	485,79	1.255,69	3.767,07	18.835,37	15,79	17,05	1,04
9. Ayudante	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	13,49	16,31	0,99
10. Ayudante de acabado, envasado y empaquetado	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	13,49	16,31	0,99
11. Auxiliar de obrador	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	13,46	14,54	0,99
12. Aspirante pastelero	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	11,02	11,90	0,99
Grupos del personal mercantil								
1. Encargado/a	823,17	362,80	1.185,96	3.557,89	17.789,49	14,94	16,12	1,09
2. Dependiente/a de 1.ª	759,51	334,76	1.094,27	3.282,81	16.414,07	13,79	14,90	1,03

3. Dependiente/a de 2.ª	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	13,16	14,22	0,99
4. Ayudante dependiente/a / Recadista	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	12,70	13,31	0,99
Grupos del personal de administración								
1. Jefe/a de personal, comercio, ventas	961,67	498,37	1.460,04	4.380,13	21.900,65	18,36	19,84	1,33
2. Encargado/a	820,17	422,76	1.242,94	3.728,82	18.644,08	15,64	16,79	1,08
3. Oficial administrativo	844,27	377,58	1.221,85	3.665,54	18.327,72	15,36	16,61	1,15
4. Viajante	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	13,56	14,69	1,03
5. Auxiliar administrativo	719,76	354,51	1.074,27	3.222,80	16.114,00	13,46	14,54	0,99
AÑO 2025 (2,5%)								
	Salario base	Plus convenio	Salario mensual	S.Total pagas	Total anual	Valor/HE. normal	Valor/HE. festiva	Plus nocturnidad
Grupos del personal de obrador								
1. Encargado/a general	1.022,32	633,78	1.656,10	4.968,29	24.841,42	20,31	21,95	1,36
2. Maestro/a de obrador	1.022,32	633,78	1.656,10	4.968,29	24.841,42	20,31	21,95	1,36
3. Oficial de 1.ª u Hornero/a	850,44	545,92	1.396,35	4.189,05	20.945,27	17,12	18,52	1,09
4. Oficial de 1.ª de acabado, envasado y empaquetado	850,44	545,92	1.396,35	4.189,05	20.945,27	17,12	18,52	1,09
5. chófer mecánico/a	850,44	545,92	1.396,35	4.189,05	20.945,27	17,12	18,52	1,09
6. Oficial de 2.ª	789,15	497,93	1.287,09	3.861,25	19.306,26	15,79	17,05	1,04
7. Oficial de 2.ª de acabado, envasado y empaquetado	789,15	497,93	1.287,09	3.861,25	19.306,26	15,79	17,05	1,04
8. Repartidor/a	789,15	497,93	1.287,09	3.861,25	19.306,26	15,79	17,05	1,04
9. Ayudante	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	13,49	16,31	0,99
10. Ayudante de acabado, envasado y empaquetado	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	13,49	16,31	0,99
11. Auxiliar de obrador	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	13,46	14,54	0,99
12. Aspirante pastelero	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	11,02	11,90	0,99
Grupos del personal mercantil								
1. Encargado/a	843,75	371,87	1.215,61	3.646,84	18.234,23	14,94	16,12	1,09
2. Dependiente/a de 1.ª	778,49	343,13	1.121,63	3.364,88	16.824,42	13,79	14,90	1,03
3. Dependiente/a de 2.ª	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	13,16	14,22	0,99
4. Ayudante dependiente/a / Recadista	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	12,70	13,31	0,99
Grupos del personal de administración								

1. Jefe/a de personal, comercio, ventas	985,71	510,83	1.496,54	4.489,63	22.448,16	18,36	19,84	1,33
2. Encargado/a	840,67	433,33	1.274,01	3.822,04	19.110,18	15,64	16,79	1,08
3. Oficial administrativo	865,38	387,02	1.252,40	3.757,18	18.785,91	15,36	16,61	1,15
4. Viajante	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	13,56	14,69	1,03
5. Auxiliar administrativo	737,75	363,37	1.101,12	3.303,37	16.516,85	13,46	14,54	0,99
AÑO 2026 (2,5%)								
	Salario base	Plus convenio	Salario mensual	S.Total pagas	Total anual	Valor/HE. normal	Valor/HE. festiva	Plus nocturnidad
Grupos del personal de obrador								
1. Encargado/a general	1.047,87	649,63	1.697,50	5.092,49	25.462,46	20,31	21,95	1,36
2. Maestro/a de obrador	1.047,87	649,63	1.697,50	5.092,49	25.462,46	20,31	21,95	1,36
3. Oficial de 1.ª u Hornero/a	871,70	559,57	1.431,26	4.293,78	21.468,90	17,12	18,52	1,09
4. Oficial de 1.ª de acabado, envasado y empaquetado	871,70	559,57	1.431,26	4.293,78	21.468,90	17,12	18,52	1,09
5. Chófer mecánico/a	871,70	559,57	1.431,26	4.293,78	21.468,90	17,12	18,52	1,09
6. Oficial de 2.ª	808,88	510,38	1.319,26	3.957,78	19.788,91	15,79	17,05	1,04
7. Oficial de 2.ª de acabado, envasado y empaquetado	808,88	510,38	1.319,26	3.957,78	19.788,91	15,79	17,05	1,04
8. Repartidor/a	808,88	510,38	1.319,26	3.957,78	19.788,91	15,79	17,05	1,04
9. Ayudante	756,20	372,45	1.128,65	3.385,95	16.929,77	13,49	16,31	0,99
10. Ayudante de acabado, envasado y empaquetado	756,20	372,45	1.128,65	3.385,95	16.929,77	13,49	16,31	0,99
11. Auxiliar de obrador	756,20	372,45	1.128,65	3.385,95	16.929,77	13,46	14,54	0,99
12. Aspirante pastelero	756,20	372,45	1.128,65	3.385,95	16.929,77	11,02	11,90	0,99
Grupos del personal mercantil								
1. Encargado/a	864,85	381,17	1.246,00	3.738,01	18.690,08	14,94	16,12	1,09
2. Dependiente/a de 1.ª	797,96	351,70	1.149,67	3.449,00	17.245,03	13,79	14,90	1,03
3. Dependiente/a de 2.ª	756,20	372,45	1.128,65	3.385,95	16.929,77	13,16	14,22	0,99
4. Ayudante dependiente/a / Recadista	756,20	372,45	1.128,65	3.385,95	16.929,77	12,70	13,31	0,99
Grupos del personal de administración								
1. Jefe/a de personal, comercio, ventas	1.010,35	523,60	1.533,95	4.601,87	23.009,37	18,36	19,84	1,33
2. Encargado/a	861,69	444,16	1.305,86	3.917,59	19.587,94	15,64	16,79	1,08
3. Oficial administrativo	887,01	396,69	1.283,71	3.851,11	19.255,56	15,36	16,61	1,15
4. Viajante	756,20	372,45	1.128,65	3.385,95	16.929,77	13,56	14,69	1,03
5. Auxiliar administrativo	756,20	372,45	1.128,65	3.385,95	16.929,77	13,46	14,54	0,99