



Convenio Colectivo Industrias y despachos de Panificación, Confeitería, Pastelería, Repostería ... de Pontevedra

ÁREA	Pontevedra	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	36004185012007	ACTUALIZACIÓN	2025/02/20
VIGENCIA	2024/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 35 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-y-despachos-de-panificacion-confiteria-pasteleria-reposteria-de-pontevedra/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias y Despachos De Panificación, Confeitería, Pastelería, Repostería
Última actualización a: 20-02-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2025. Duración DOS AÑOS.
Última publicación en BOP 35 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP número 35 - jueves, 20 de febrero de 2025)

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFITERÍA, PASTELERÍA, REPOSTERIA E PRATOS PREPARADOS, PARA OS ANOS 2024 A 2025

Convenio o Acordo: INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACION, CONFITERIA, PASTELERIA, REPOSTERIA E PRATOS PREPARADOS

Expediente: 36/01/0325/2024

Data: 11/02/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número 36004185012007

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral



das empresas do sector de INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACION, CONFITERIA, PASTELERIA, REPOSTERIA E PRATOS PREPARADOS, para os anos 2024 a 2025, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación provincial Industrial de panificación e Pastelería (APROINPPA) en Pontevedra e da parte social polas Centrais sindicais maioritarias no sector CCOO e UGT, e que foi asinado en data 3 de decembro do 2024.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado no Departamento Territorial de Pontevedra con sede en Vigo en data 11 de decembro do 2024

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

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

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

Este departamento territorial,

ACORDA:

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

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

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

O director territorial.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFITERÍA, PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PREPARADOS DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2024/2025

Código de Convenio número 36004185012007

ASISTENTES:

Representación sindical:

- Por el sindicato UGT: José Carlos Casal Iglesias



- Por el sindicato CCOO: Francisco Javier Fernández Rodríguez.

Representación empresarial:

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

CAPÍTULO I. ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1.- Ámbito de Aplicación

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de todas las industrias y despachos de panadería, confitería, repostería y platos cocinados de la provincia de Pontevedra.

Lo no regulado en él, estará sujeto al Acuerdo Marco Sectorial publicado el 13 de febrero de 1996.

Artículo 2.- Ámbito Territorial

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

Artículo 3.- Vigencia y Prórrogas

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025, prorrogándose automáticamente año a año, salvo que las partes denuncien con al menos dos meses de antelación al término de su vigencia.

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

Artículo 4.- Comisión Paritaria

1.- Se crea una comisión mixta, con las siguientes funciones:

- Interpretación del Acuerdo
- Conciliación Facultativa
- Arbitraje de las cuestiones o problemas que le sometan ambas partes de mutuo acuerdo, en las competencias que sean propias de la comisión paritaria.

- Supervisión del cumplimiento del acuerdo.

2.- La Comisión Paritaria estará compuesta por tres miembros de la Asociación Provincial de Industrias de Panaderías y Pastelería de la Provincia de Pontevedra (APROINPPA) que fija el domicilio de dicha comisión a efectos de notificaciones y comunicaciones, y tres miembros de la representación social. Los miembros de la representación social serán los sindicatos firmantes del convenio. Podrán asistir acompañados de asesor con voz, pero sin voto.

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

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

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

CAPÍTULO II. RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 5.- Organización de Trabajo

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

Artículo 6.- Jornada de Trabajo

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, tanto para la jornada continua como para la jornada a tiempo parcial. En el caso de jornada continua se establece un descanso de 15 minutos que no cuenta como tiempo de trabajo efectivo.

Sin perjuicio de la libertad de las empresas para trabajar los domingos y festivos, los trabajadores/as de esta provincia gozarán del descanso semanal en dicho día.

No obstante, las empresas podrán pactar con el trabajador /a trabajar en domingos y festivos siempre que se respeten las siguientes condiciones:



- a) Que el trabajador/a acepte voluntariamente realizar su trabajo en domingo y festivos.
- b) Que el trabajo de ese día sea remunerado, sin perjuicio del correspondiente descanso semanal en compensación, además del salario normal, como mínimo un 120% del mismo, acordándose que, por los años de vigencia del convenio, no se aplicará la revalorización al concepto de domingos y festivos, quedando en las tablas como tal concepto, en base a la siguiente fórmula.

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

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

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

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

- a) Respetar un aviso de 5 días.
- b) La duración de la jornada laboral semanal no podrá exceder de 48 horas.

Artículo 7.- Días de Inactividad Obligatoria

Tendrán la consideración de días de inactividad obligatoria los siguientes:

25 de Diciembre: fiesta de la natividad del nuestro señor.

1 de Enero: Año Nuevo.

1 de Mayo: Día Internacional de la Clase Trabajadora.

También se establece como día de inactividad obligatoria el Día del Patrón que para las panaderías será San Honorato día 16 de mayo y para las pastelerías será Nuestra Señora del Montserrat día 27 de abril. Si por necesidades de la producción la empresa requiriese trabajar dichos días, se generará un día de vacaciones adicional por el día del Patrón al que se acoge el trabajador, de los días citados.

Si por necesidades de la producción fuera necesario trabajar los días 25 de diciembre y 1 de enero, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, este último tendrá derecho a dos días de vacaciones a mayores por cada día trabajado y cobrará un plus de 20,00 € por hora trabajada en dichos días.

Asimismo, si trabaja el día 1 de mayo por necesidades de producción y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, éste tendría derecho a un día a mayores de vacaciones, a parte de la retribución que le



corresponde como día festivo.

Artículo 8.- Calendario Laboral

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

Este calendario tendrá la duración de la jornada anual con las particularidades establecidas en este convenio.

Artículo 9.- Vacaciones

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

- Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional.
- El salario que se percibirá durante el período de vacaciones se calculará a razón de salario base de convenio más la antigüedad o complemento personal.
- El periodo de vacaciones se pactará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a, de manera rotativa y preferiblemente en verano.
- El personal de baja por incapacidad temporal (IT), con independencia de su origen, dispondrá y disfrutará de la totalidad de las vacaciones, siempre que su reincorporación al trabajo se produzca en los 18 meses siguientes a la finalización del año desde el inicio de la IT.

Artículo 10.- Periodo de prueba y Cese en la Empresa

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

Personal técnico: 3 meses

Personal administrativo: 1 mes

Personal mercantil: 1 mes

Personal no cualificado: 15 días

Transcurrido el periodo de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador/a continuará en la empresa en las condiciones establecidas en este acuerdo o en el contrato de trabajo.

La terminación en la empresa debe comunicarla el trabajador/a, por lo menos, con 15 días de antelación y por escrito. Sin este requisito, la empresa podrá deducir de la liquidación el importe de la retribución diaria por cada



día de retraso en el aviso.

Artículo 11.- Licencias y Permisos

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

- 1.- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- 2.- Cuatro días por fallecimiento de padres, madres, abuelos/as, cónyuge, hijos/as, nietos/as, hermanos/as y padres políticos.
- 3.- Cinco días laborales en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario cónyuge o pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, incluido el familiar consanguíneo o pareja de hecho, así como 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 caso de hospitalización el permiso aquí establecido, podrá disfrutarse en cualquier momento mientras dure el ingreso hospitalario sin que se puedan disfrutar más días laborales que los que hubieran correspondido desde el hecho causante.

- 4.- Un día libre por traslado del domicilio habitual.
- 5.- Lactancia, las personas trabajadoras por cuidado de lactante menor de nueve meses podrán optar por sustituir el derecho contemplado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores por la reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo.

Previo aviso no inferior a quince días, los/as trabajadores/as podrán acumular al período de baja por permiso de nacimiento un máximo de quince días laborales, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- 6.- Por obligaciones públicas y labores sindicales. Se trata del permiso que el personal trabajador solicita para cumplir con un deber o desempeñar un cargo de carácter público. Como puede ser presentarse a una citación



judicial o ser requerido como miembro de un jurado o una mesa electoral. Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho al tiempo preciso para ejercer una función sindical o de representación de personal, como la participación en comisiones negociadoras de convenios colectivos.

7.- Asuntos propios, 2 días laborales.

8.- Nacimiento de un nieto/a, 2 días naturales

9.- Consulta médica general, 4 h/día máximo

10.- Consulta médica a especialista, 5 h/día máximo

11.- Matrimonio hijo/a, hermanos/as y nuevas nupcias de padres, madres, 1 día

12.- Permiso de cuatro días por causa de fuerza mayor, permiso diseñado para atender situaciones urgentes e imprevistas.

Artículo 12.- Igualdad en el Trabajo

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

Se publica en el BOE el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 13.- Sueldos y Salarios

Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

Los atrasos, en su caso, correspondientes a la nueva tabla salarial, se tendrán que abonar en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial.

Al tratarse este convenio de una fusión de todo el sector de la panadería, pastelería y confitería de la provincia de Pontevedra, en el Anexo I se establece un primer cuadro retributivo para aquellos trabajadores/as que se den de alta en empresas del sector a partir del 1 de enero de 2007, fecha de fusión de los Convenios.

Asimismo, en el Anexo II se establece el cuadro retributivo de los trabajadores/as del sector de la panadería en



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

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

Las tablas de salarios quedan establecidas de la siguiente manera:

- Año 2024: Incremento 5% desde el 1 de enero del 2024. Si el IPC del 2024 supera lo pactado para dicho año, se añadirá a las tablas salariales del 1 de enero de 2025 el diferencial entre el IPC del 2024 y lo pactado para el 2024 con un tope del 5% adicional.
- Año 2025: Incremento 5% desde el 1 de enero del 2025. Si el IPC al cierre del 2025 supera lo pactado para dicho año, se añadirá a las tablas salariales del 1 de enero 2026 el diferencial entre el IPC del 2025 y lo pactado para dicho año con un tope del 5% adicional.

Artículo 14.- Antigüedad

Los trabajadores/as afectados por este convenio, contratados a partir de la fecha 1 de enero de 2007, fecha de publicación de este convenio, y de no cumplir con la Disposición Adicional, no devengarán complemento de antigüedad; recibirán como compensación la cantidad de 125,75 € (2024) y 132,03 € (2025) en cada mensualidad percibida y en cada categoría, cualquiera que sea su salario y condición.

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

- Trabajadores/as del Convenio de Panificación: Dos bienios del 5% y cuatro quinquenios del 10% de la retribución base.
- Trabajadores/as del Convenio de Confitería, Pastelería, Repostería y Platos Preparados: consistirá en cuadrienios al 6% sobre el salario base de convenio.

Artículo 15.- Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores/as afectados por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias de salario base más antigüedad o complemento personal, en el caso de tenerla consolidada, con los siguientes plazos:

- Paga de verano, se percibirá antes del 30 de julio.
- Paga de Navidad, se percibirá antes del 30 de noviembre.
- Paga del Patrón, se percibirá antes del 15 de abril.

Estas pagas se percibirán en proporción a la anualidad precedente del contrato y los períodos de incapacidad



temporal no afectarán a las cuantías de los mismos.

Artículo 16.- Plus de Nocturnidad

Se establece un plus de Nocturnidad para los trabajadores que realicen su jornada entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana, con los siguientes importes:

- Para el Año 2024: 0.75 €/hora
- Para el Año 2025: 1,00 €/ hora

Artículo 17.- Horas Extraordinarias

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

El recargo por horas extraordinarias trabajadas en domingos o festivos será, en todo caso, del 150%.

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

Artículo 18.- Jubilación Parcial

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

Jubilación Parcial de los trabajadores/as de la Industria Manufacturera.: Se prorroga la posibilidad de causar la modalidad específica de jubilación anticipada, son simultánea celebración de contrato de relevo, prevista a favor de trabajadores de la industria manufacturera.

Se va a seguir aplicando la jubilación parcial anticipada con simultánea celebración de contrato de relevo, conforme a la normativa vigente a 31-12-2012 (antes de la entrada en vigor de la reforma de la L 27/2011) para los trabajadores/as de la industria manufacturera. Esta opción ventajosa se dirige a quienes desempeñaran trabajos que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera, conforme a la clasificación de la CNAE.

Artículo 19.- Seguro de Accidentes

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán, con efectos a partir del 1 de Enero de 2024, una póliza de accidentes, con primas íntegras a su cargo, que cubrirá las siguientes contingencias e indemnizaciones para



todo el personal:

- Accidente de trabajo o común con resultado de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, por un capital de 30.000 euros.

- La indemnización se pagará a los trabajadores o a sus derechohabientes.

La empresa entregará una copia al trabajador que la solicite.

Artículo 20.- Complemento De Invalidez Temporal

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

Artículo 21.- Ayuda de Gastos

Tendrá derecho a ayuda de gastos aquel personal que, mediante orden expresa del empresario/a o persona que lo represente, se vea forzado a realizar asuntos o trabajos de carácter profesional, por cuenta de la empresa, con desplazamientos fuera del centro de trabajo que le imposibiliten el regreso, debiendo efectuar comidas o alojarse en estos lugares, por lo que percibirán las siguientes cuantías:

Ayuda completa de gasto total: 91 €

Comida: 18,00 €

Cena: 16,00 €

Desayuno: 7,00 €

Alojamiento: 50,00 €

Artículo 22.- Retribución en Especie

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



CAPÍTULO IV. DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 23.- Altas en la Seguridad Social

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

Artículo 24.- Seguridad Social, Salud Laboral y Alimentaria

Las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus reglamentos han de concretarse en cada empresa de acuerdo con los requisitos establecidos en los Capítulos III y IV de dicha ley sobre actuación preventiva, evaluación de riesgos, plan de emergencia, información y formación de los trabajadores/as, vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos de su puesto de trabajo.

A estos efectos, se designará un trabajador/a o trabajadores/as para que se ocupen de la prevención, o bien el empresario se hará cargo personalmente, o se concertará con empresas de Servicio de Prevención ajeno.

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

Para dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de salud laboral, todo el personal de la empresa tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, que se realizará, en cualquier caso, a cargo de la empresa.

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

Artículo 25.- Prendas de Trabajo

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

- 2 chaquetas cortas
- 2 pantalones
- 4 mandiles
- 2 gorros

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

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



Artículo 26.- Excedencias y Suspensión de Contratos

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

Artículo 27.- Comités de Empresa

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

Artículo 28.- Derechos Sindicales

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

Artículo 29.- Garantías Ad Personam

Este convenio en concreto respetará las condiciones personales que, globularmente consideradas, excedan de lo pactado en su contenido económico o social, manteniéndose estrictamente ad personam.

Artículo 30.- Partes Firmantes

Este convenio ha sido suscrito por la Asociación Provincial de Industriales de Panadería y Pastelería de la Provincia de Pontevedra (Aproinppa), además de los sindicatos Comisiones Obreiras (CCOO), Unión Xeral de Trabajadores (UGT) y Confederación Intersindical Galega (CIG).

Artículo 31.- Categorías y Ascensos

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



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

c) Los contratos de aprendizaje no podrán exceder de dos años, pasando posteriormente a la categoría siguiente que le corresponda según a su función dentro de la empresa.

Artículo 32.- Contratos de Duración Determinada

Los contratos de duración determinada están regulados dentro del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores y no podrán tener una duración superior a doce meses, dentro de un plazo de quince meses. Al finalizar, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días por año, proporcionalmente si el tiempo es inferior a la duración máxima establecida.

Artículo 33.- Pacto de no Competencia

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

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

CAPÍTULO V. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

1.- Las presentes normas de régimen disciplinarios persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3.- Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a trabajador/ra.

5.- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los/as representantes legales de



los/as trabajadores/as, si los hubiere.

Artículo 35.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1.- SE CONSIDERAN COMO FALTAS LEVES

- a) La impuntualidad contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- b) Las discusiones con compañeros/as de trabajo.
- c) Las faltas evidentes de aseo y limpieza.
- d) El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo.
- e) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez. La reiteración en esta conducta o la generación por tal motivo de daños o riesgos personales o materiales, en el seno de la empresa, podrá calificarse como falta muy grave.

2.- SE CONSIDERAN COMO FALTAS GRAVES

- a) De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un periodo de 30 días naturales.
- b) Simular la presencia de otro/a trabajador/a fichando por él/ella.
- c) Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada. Faltar dos días al trabajo sin justificación en el periodo de 30 días naturales.
- d) La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
- e) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador/a hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

3.- SE CONSIDERAN COMO FALTAS MUY GRAVES

- a) La falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuando a la entrada al trabajo.
- b) Más de tres faltas injustificadas al trabajo.
- c) El fraude, hurto o robo tanto a la empresa, como a los compañeros/as de trabajo.
- d) Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a empresarios/as, compañeros/as o subordinado/a.
- e) La violación de secreto de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.



- g) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad e Higiene, debidamente advertida.
- h) La carencia del carné de manipulados por causas imputables al trabajador/a, habiendo mediado previo aviso de la empresa.
- i) La reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.
- j) El incumplimiento voluntario de los dispuesto en la Reglamentación Técnico-Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento ocasione sanción a la empresa.
- k) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

I) Fumar en cualquiera de las instalaciones de la empresa, así como no utilizar mascarilla y resto de EPIS entregados por la empresa.

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

Artículo 36.- RÉGIMEN DE SANCIONES Y PRESCRIPCIÓN

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

- a) Por falta leve: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días, hasta cuarenta y cinco. Despido.

2.- Respecto a los/as trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

3.- Respecto a los/as trabajadores/as, tendrán un plazo de 7 días naturales para dar respuesta a dichas sanciones.

Artículo 37.- SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido sobre infracciones y sanciones en el orden social, y Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, regulan el derecho administrativo sancionatorio de los



empresarios, así como de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Agencias de Colocación y, simultáneamente, representan las garantías de los/as trabajadores/ as en un Estado Social y Democrático de Derecho.

A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente convenio colectivo, así como el capítulo IV del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 38.- FORMACIÓN CONTINÚA

Principios generales.

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

La formación computará como horario laboral, adaptándose el trabajador/a al horario del curso.

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

DISPOSICION ADICIONAL

Las empresas de 50 o más personas trabajadoras, tienen el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbito laboral o de ser el caso, planes de igualdad con alcance y contenidos previstos en el capítulo III del Título de la Ley Orgánica para la igualdad de mujeres y hombres, Ley 3/2007, de 22 de marzo.

ANEXO I.- TÁBOA SALARIAL EN VIGOR PARA CONTRATOS CONCERTADOS A PARTIR DEL 1/01/2007



Categoría	2024	2024	2025	2025	VALOR HORA FIJA Domingo / Festivo
	Salario	Complemento personal	Salario	Complemento personal	
Jefe/a de fabricación	1.381,14 €	125,75 €	1.450,20 €	132,03 €	12,95 €
Gerente / Administrador / a	1.364,33 €	125,75 €	1.432,54 €	132,03 €	12,81 €
Jefe/a de oficina e contabilidad	1.305,86 €	125,75 €	1.371,15 €	132,03 €	12,31 €
Oficial administrativo/a	1.106,00 €	125,75 €	1.161,30 €	132,03 €	10,59 €
Auxiliar administrativo/a	981,83 €	125,75 €	1.030,92 €	132,03 €	9,52 €
Mestre(a)/ Encargado(a)	1.364,33 €	125,75 €	1.432,54 €	132,03 €	12,81 €
Oficial de primera	1.262,42 €	125,75 €	1.325,54 €	132,03 €	11,93 €
Oficial de segunda	1.116,20 €	125,75 €	1.172,01 €	132,03 €	10,68 €
Ayudante / Auxiliar	1.064,09 €	125,75 €	1.117,30 €	132,03 €	10,23 €
Aprendiz	949,74 €	125,75 €	997,23 €	132,03 €	9,24 €
Encargado/a de establecimiento	1.071,32 €	125,75 €	1.124,89 €	132,03 €	10,29 €
Autoventa/Repartidor/a	1.031,93 €	125,75 €	1.083,53 €	132,03 €	9,95 €
Empleado/a establecimiento	1.031,93 €	125,75 €	1.083,53 €	132,03 €	9,95 €
Personal de limpieza	949,74 €	125,75 €	997,23 €	132,03 €	9,24 €

ANEXO II: TÁBLA SALARIAL PARA CONTRATOS EN VIGOR A 31 DE DICIEMBRE DE 2006 Y TABLA DE ADAPTACIÓN DE CATEGORÍAS CONVENIO DE EMPRESAS DE PANIFICACIÓN DE PONTEVEDRA

Categoría	Salario 2024	Salario 2025
Jefe de fabrica	1.233,65 €	1.295,34 €
Jefe/a de oficina	1.085,65 €	1.139,93 €
Oficial administrativo/a	989,33 €	1.038,79 €
Auxiliar administrativo/a	937,69 €	984,58 €
Maestro/a/Encargado/a	1.128,15 €	1.184,56 €
Oficial de primera	1.199,07 €	1.259,02 €
Oficial de segunda	1.128,15 €	1.184,56 €
Ayudante/Auxiliar	1.079,46 €	1.133,43 €
Aprendiz	976,55 €	1.025,38 €
Autoventa/Repartidor/a	990,00 €	1.039,50 €
Empleado/a establecimiento	976,55 €	1.025,38 €
Personal de limpieza	986,55 €	1.025,38 €



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

<i>Categoría</i>	<i>Salario 2024</i>	<i>Salario 2025</i>
Personal de Obradoiro		
Jefe/a de fabricación	1.421,07 €	1.492,12 €
Encargado/a	1.421,07 €	1.492,12 €
Oficial de primera	1.309,63 €	1.375,11 €
Oficial de segunda	1.090,03 €	1.144,53 €
Ayudante/Auxiliar	1.030,06 €	1.081,56 €
Aprendiz	976,02 €	1.024,82 €
Personal de Acabado		
Oficial de primera	1.309,63 €	1.375,11 €
Ayudante / Auxiliar	1.030,06 €	1.081,56 €
Personal de Oficios Varios		
Oficial de primera	1.309,63 €	1.375,11 €
Oficial de segunda	1.090,03 €	1.144,53 €
Ayudante / Auxiliar	1.030,06 €	1.081,56 €
Subalternos		
Encargado/a establecimiento	1.182,34 €	1.241,46 €
Empleado/a establecimiento	993,56 €	1.043,23 €
Administrativos		
Gerente/Administrador	1.461,05 €	1.534,10 €
Jefe/a de oficina	1.349,37 €	1.416,84 €
Oficial administrativo/a	1.160,86 €	1.218,90 €
Auxiliar administrativo/a	1.039,92 €	1.091,92 €
Personal Mercantil		
Encargado/a establecimiento	1.129,12 €	1.185,58 €
Empleado/a establecimiento	1.090,03 €	1.144,53 €
Ayudante	1.027,50 €	1.078,87 €
Autoventa/Repartidor/a	1.090,03 €	1.144,53 €
Personal de limpieza	976,02 €	1.024,82 €



FIRMAS

Por la representación empresarial:

- D. Francisco Sánchez Bergantiños

APROINPPA

Por la representación sindical:

- D. Francisco Javier Fernández Rodríguez

CCOO Industria

- D. José Carlos Casal Iglesias

UGT Fica

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS Y DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS Y PLATOS COCINADOS DE PONTEVEDRA							
REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 165 - Xoves, 27 de agosto de 2020)							
Categoría	2019. Salario	2019. Complemento persoal	2020. Salario	2020. Complemento persoal	2018. Salario	2018. Complemento persoal	VALOR HORA FIJA. DOMINGO/FESTI.
Persoal Técnico							
Xefe/a de fabricación	1.201,40	109,38	1.216,42	110,75	1.187,15	108,08	12,95
Persoal Administrativo							
Xerente/Administrador/a	1.186,78	109,38	1.201,61	110,75	1.172,71	108,08	12,81
Xefe/a de oficina e contabilidade	1.135,92	109,38	1.150,12	110,75	1.122,45	108,08	12,31
Oficial administrativo/a	962,13	109,38	974,16	110,75	950,72	108,08	10,59



Auxiliar administrativo/a	854,05	109,38	864,73	110,75	843,92	108,08	9,52
Persoal de Obradoiro							
Mestre(a)/Encargado(a)	1.186,78	109,38	1.201,61	110,75	1.172,71	108,08	12,81
Oficial de primeira	1.098,13	109,38	1.111,86	110,75	1.085,11	108,08	11,93
Oficial de segunda	970,94	109,38	983,08	110,75	959,43	108,08	10,68
Axudante/Auxiliar	925,62	109,38	937,19	110,75	914,64	108,08	10,23
Aprendiz	826,14	109,38	836,47	110,75	816,34	108,08	9,24
Servizos Complementarios							
Encargado/a de establecemento	931,90	109,38	943,55	110,75	920,85	108,08	10,29
Autoventa/Repartidor(a)	897,64	109,38	908,86	110,75	887,00	108,08	9,95
Empregado/a establecemento	897,64	109,38	908,86	110,75	887,00	108,08	9,95
Persoal de limpeza	826,14	109,38	836,47	110,75	816,34	108,08	9,24
ANEXO II. TÁBOA SALARIAL PARA CONTRATOS EN VIGOR O 31 DE DECEMBRO DE 2006							
E TÁBOA DE ADAPTACIÓN DE CATEGORÍAS CONVENIO DE EMPRESAS DE PANIFICACIÓN DE PONTEVEDRA							
Categoría	Salario 2018	Salario 2019	Salario 2020				
Xefe de fabrica	1.060,39	1.073,11	1.086,52				
Xefe/a de oficina	933,17	944,37	956,17				
Oficial administrativo/a	850,38	860,58	871,34				
Auxiliar administrativo/a	805,99	815,66	825,86				
Mestre(a)/Encargado(a)	969,69	981,33	993,60				
Oficial de primeira	1.030,66	1.043,03	1.056,07				
Oficial de segunda	969,69	981,33	993,60				
Oficial de segunda	969,69	981,33	993,60				
Oficial de segunda	969,69	981,33	993,60				
Oficial de segunda	969,69	981,33	993,60				
Axudante/Auxiliar	927,85	938,98	950,72				
Aprendiz	839,39	849,46	860,08				
Autoventa/Repartidor(a)	850,96	861,17	871,93				



Empregado/a establecemento	839,39	849,46	860,08				
Persoal de limpeza	839,39	849,46	860,08				
ANEXO III. TÁBOA SALARIAL PARA CONTRATOS EN VIGOR O 31 DE DECEMBRO DE 2006							
PARA CONVENIO DE PASTERÍA REPOSTERÍA E PRATOS PREPARADOS DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA							
Categoría	Salario 2018	Salario 2019	Salario 2020				
Persoal de Obradoiro							
Xefe/a de fabricación	1.221,48	1.236,14	1.251,59				
Encargado/a	1.221,48	1.236,14	1.251,59				
Oficial de primeira	1.125,69	1.139,20	1.153,44				
Oficial de segunda	936,94	948,18	960,03				
Axudante/Auxiliar	885,39	896,01	907,21				
Aprendiz	838,94	849,01	859,62				
Persoal de Acabado							
Oficial de primeira	1.125,69	1.139,20	1.153,44				
Axudante/Auxiliar	885,39	896,01	907,21				
Persoal de Oficios Varios							
Oficial de primeira	1.125,69	1.139,20	1.153,44				
Oficial de segunda	936,94	948,18	960,03				
Axudante/Auxiliar	885,39	896,01	907,21				
Subalternos							
Encargado/a establecemento	1.016,27	1.028,47	1.041,33				
Empregado/a establecemento	854,01	864,26	875,06				
Administrativos							
Xerente/Administrador	1.255,84	1.270,91	1.286,80				
Xefe/a de oficina	1.159,85	1.173,77	1.188,44				
Oficial administrativo/a	997,82	1.009,79	1.022,41				



Auxiliar administrativo/a	893,86	904,59	915,90				
Persoal Mercantil							
Encargado/a establecemento	970,53	982,18	994,46				
Empregado/a establecemento	936,94	948,18	960,03				
Axudante	883,18	893,78	904,95				
Autoventa/Repartidor(a)	936,94	948,18	960,03				
Persoal de limpeza	838,94	849,01	859,62				
+ En todo caso garantirase o salario mínimo interprofesional de tal xeito que as cantidades salariais							
que por todos os conceptos perciban os traballadores no seu conxunto e en cómputo anual no poderán ser inferiores a aquél.							
CONVENIO COLECTIVO (BOP número 62 - miérgoles, 30 de marzo de 2022)							
22.-VIGENCIA Y PRÓRROGAS	1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023						
25.-DÍA DE TRABAJO							
trabaxador sus domingos y festivos ... ademés del salario normal	120%	del mesmo					
jornada laboral anual de	1800	horas					
34.-TARIFAS EXTRAORDINARIAS	3	de salario base máis antigüedad o complemento personal					
35.-MÁS NOCHE DE EE. UU							
Se establece un Bono Nocturno							



Para el Año 2022:	0,6	euros/hora					
Para el Año 2023:	0,75	euros/hora					
36.-TIEMPO EXTRAORDINARIO							
Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del	75%	sobre el salario total					
trabajadas en domingo o festivo	150%						
21.-AYUDA DE COSTOS							
Ayuda con el costo total:	74	euros					
Almuerzo:	15	euros					
Ese:	14	euros					
Alojamiento:	40	euros					
Desayuno:	5	euros					
ANEXO I CUADRO SALARIAL VIGENTE PARA CONTRATOS CONVENIDOS A PARTIR DEL 01/01/2007							
	2021	2021	2022	2022	2023	2023	VALOR DE TIEMPO FIJO Domingo / Fera
Categoría	Salario	complemento personal	Salario	complemento personal	Salario	complemento personal	
Personal técnico							
jefe de fabricación	1.246,83	113,52	1.270,52	115,68	1.289,58	117,41	12,95
Personal administrativo							
Gerente / Administrador	1.231,65	113,52	1.255,05	115,68	1.273,88	117,41	12,81
jefe de oficina y contabilidad	1.178,87	113,52	1.201,27	115,68	1.219,29	117,41	12,31
Oficial Administrativo	998,45	113,52	1.017,42	115,68	1.032,68	117,41	10,59
Ayudante Administrativo	886,35	113,52	903,19	115,68	916,74	117,41	9,52
Personal del taller							
Profesor / Gerente	1.231,65	113,52	1.255,05	115,68	1.273,88	117,41	12,81
Primer oficial	1.139,66	113,52	1.161,31	115,68	1.178,73	117,41	11,93
Segundo oficial	1.007,66	113,52	1.026,80	115,68	1.042,20	117,41	10,68
Asistente / Asistente	960,62	113,52	978,87	115,68	993,55	117,41	10,23
Aprendiz	857,38	113,52	873,67	115,68	886,78	117,41	9,24



Categoría	Salario 2021	Salario 2022	Salario 2023				
Personal del taller							
jefe de fabricación	1.282,88	1.307,25	1.326,86				
En cargo	1.282,88	1.307,25	1.326,86				
Primer oficial	1.182,28	1.204,74	1.222,81				
Segundo oficial	984,03	1.002,73	1.017,77				
Asistente / Asistente	929,89	947,56	961,77				
Aprendiz	881,11	897,85	911,32				
personal de acabado							
Primer oficial	1.182,28	1.204,74	1.222,81				
Asistente / Asistente	929,89	947,56	961,77				
Personal de Oficios Varios							
Primer oficial	1.182,28	1.204,74	1.222,81				
Segundo oficial	984,03	1.002,73	1.017,77				
Asistente / Asistente	929,89	947,56	961,77				
subalternos							
Gerente de establecimiento	1.067,36	1.087,64	1.103,96				
empleado del establecimiento	896,94	913,98	927,69				
Administrativo							
Gerente / Administrador	1.318,97	1.344,03	1.364,19				
Jefe de la Oficina	1.218,15	1.241,30	1.259,92				
Oficial Administrativo	1.047,97	1.067,88	1.083,90				
Ayudante Administrativo	938,80	956,63	970,98				
Personal Mercantil							
Gerente de establecimiento	1.019,32	1.038,69	1.054,27				
empleado del establecimiento	984,03	1.002,73	1.017,77				
Asistente	927,57	945,20	959,38				
Auto venda / Repartidora	984,03	1.002,73	1.017,77				
Equipo de limpieza	881,11	897,85	911,32				
////							
CONVENIO COLECTIVO (BOP número 35 - jueves, 20 de febrero de 2025)							
Código	36004185012007						



Artículo 14.- Antigüedad							
compensación complemento de antigüedad							
	125,75	euros (2024)					
y	132,03	euros (2025) en cada mensualidad					
Artículo 15.- Gratificaciones Extraordinarias							
Percibirán	3	pagas extraordinarias					
de salario base más antigüedad o complemento personal, en el caso de tenerla consolidada, con los siguientes plazos:							
Paga de verano	antes del 30 de julio	salario base + antigüedad o complemento personal					
Paga de Navidad	antes del 30 de noviembre	salario base + antigüedad o complemento personal					
Paga del Patrón	antes del 15 de abril	salario base + antigüedad o complemento personal					
Artículo 16.- Plus de Nocturnidad							
Para el Año 2024:	0,75	euros/hora					
Para el Año 2025:	1	euros/ hora					
Artículo 17.- Horas Extraordinarias							
recargo del	75,00 %	sobre el salario total de la tabla salarial correspondiente a la hora ordinaria.					
domingos o festivos	150,00 %						



Artículo 21.- Ayuda de Gastos						
Ayuda completa de gasto total:	91	euros				
Comida:	18	euros				
Cena:	16	euros				
Desayuno:	7	euros				
Alojamiento:	50	euros				
ANEXO I.- TÁBOA SALARIAL EN VIGOR PARA CONTRATOS CONCERTADOS A PARTIR DEL 1/01/2007						
	2024	2024	2025	2025		
Categoría	Salario	Complemento personal	Salario	Complemento personal	VALOR HORA FIJA Domingo/Festivo	
Jefe/a de fabricación	1.381,14	125,75	1.450,20	132,03	12,95	
Gerente / Administrador / a	1.364,33	125,75	1.432,54	132,03	12,81	
Jefe/a de oficina e contabilidad	1.305,86	125,75	1.371,15	132,03	12,31	
Oficial administrativo/a	1.106,00	125,75	1.161,30	132,03	10,59	
Auxiliar administrativo/a	981,83	125,75	1.030,92	132,03	9,52	
Mestre(a)/ Encargado(a)	1.364,33	125,75	1.432,54	132,03	12,81	
Oficial de primera	1.262,42	125,75	1.325,54	132,03	11,93	
Oficial de segunda	1.116,20	125,75	1.172,01	132,03	10,68	
Ayudante / Auxiliar	1.064,09	125,75	1.117,30	132,03	10,23	
Aprendiz	949,74	125,75	997,23	132,03	9,24	
Encargado/a de establecimiento	1.071,32	125,75	1.124,89	132,03	10,29	
Autoventa/Repartidor/a	1.031,93	125,75	1.083,53	132,03	9,95	
Empleado/a establecimiento	1.031,93	125,75	1.083,53	132,03	9,95	
Personal de limpieza	949,74	125,75	997,23	132,03	9,24	
ANEXO II: TÁBLA SALARIAL PARA CONTRATOS EN VIGOR A 31 DE DICIEMBRE DE 2006						



Y TABLA DE ADAPTACIÓN DE CATEGORÍAS							
CONVENIO DE EMPRESAS DE PANIFICACIÓN DE PONTEVEDRA							
Categoría	Salario 2024	Salario 2025					
Jefe de fabrica	1.233,65	1.295,34					
Jefe/a de oficina	1.085,65	1.139,93					
Oficial administrativo/a	989,33	1.038,79					
Auxiliar administrativo/a	937,69	984,58					
Maestro/a/Encargado/a	1.128,15	1.184,56					
Oficial de primera	1.199,07	1.259,02					
Oficial de segunda	1.128,15	1.184,56					
Ayudante/Auxiliar	1.079,46	1.133,43					
Aprendiz	976,55	1.025,38					
Autoventa/Repartidor/a	990,00	1.039,50					
Empleado/a establecimiento	976,55	1.025,38					
Personal de limpieza	986,55	1.025,38					
ANEXO III: TÁBLA SALARIAL PARA CONTRATOS EN VIGOR O 31 DE DICIEMBRE DE 2006							
PARA CONVENIO DE PASTELERÍA REPOSTERÍA Y PLATOS PREPARADOS DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA							
Categoría	Salario 2024	Salario 2025					
Personal de Obradoiro							
Jefe/a de fabricación	1.421,07	1.492,12					
Encargado/a	1.421,07	1.492,12					
Oficial de primera	1.309,63	1.375,11					
Oficial de segunda	1.090,03	1.144,53					
Ayudante/Auxiliar	1.030,06	1.081,56					
Aprendiz	976,02	1.024,82					
Personal de Acabado							
Oficial de primera	1.309,63	1.375,11					
Ayudante / Auxiliar	1.030,06	1.081,56					



Personal de Oficios Varios							
Oficial de primera	1.309,63	1.375,11					
Oficial de segunda	1.090,03	1.144,53					
Ayudante / Auxiliar	1.030,06	1.081,56					
Subalternos							
Encargado/a establecimiento	1.182,34	1.241,46					
Empleado/a establecimiento	993,56	1.043,23					
Administrativos							
Gerente/Administrador	1.461,05	1.534,10					
Jefe/a de oficina	1.349,37	1.416,84					
Oficial administrativo/a	1.160,86	1.218,90					
Auxiliar administrativo/a	1.039,92	1.091,92					
Personal Mercantil							
Encargado/a establecimiento	1.129,12	1.185,58					
Empleado/a establecimiento	1.090,03	1.144,53					
Ayudante	1.027,50	1.078,87					
Autovenda/Repartidor/a	1.090,03	1.144,53					
Personal de limpieza	976,02	1.024,82					