



Convenio Colectivo Obradores de Confitería, Bollería, Turrónes, Helados, Churrería y de Chocolates de Málaga

ÁREA	Málaga	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	29001185011981	ACTUALIZACIÓN	2023/06/22
VIGENCIA	2022/01/01 — 2023/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 118 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-obradores-de-confiteria-bolleria-turrónes-helados-churreria-y-de-chocolates-de-malaga/		

Resumen

Convenio Colectivo Obradores De Confitería, Bollería, Turrónes, Helados, Churrería y De Chocolates. Última actualización a: 22-06-2023 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2023. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP 118 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 118 - Jueves, 22 de junio de 2023)

Convenio: De comercio e industria de confitería, repostería, platos combinados-cocinados y bebidas.

Expediente: 29/01/0201/2023.

Fecha: 29 de mayo de 2023.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29001185011981.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERÍA, REPOSTERÍA, PLATOS COMBINADOS-COCINADOS Y BEBIDAS.

Visto el acuerdo, de fecha 23 de enero de 2023 de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del Sector de



Comercio e Industria de Confeitería, Repostería, Platos Combinados- Cocinados y Bebidas, número de expediente REGCON, 29/01/0201/2023 y código de convenio colectivo 29001185011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 30 de mayo de 2023.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES, HELADOS, CHURRERÍAS, FABRICACIÓN DE CHOCOLATES DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio es de ámbito provincial y afecto a todas las empresas de obradores de confitería, bollerías. Turrones, helados, churrerías y fabricación de chocolates.

Basándose en la resolución de 13 de febrero de 1996, por la que se registra y publica el texto del Acuerdo Marco Estatal de Pastelería Confeitería Bollería, Heladería y Repostería y Platos Combinados – Cocinado, Bebidas. El cual se suscribió el 31 de enero de 1996, de una parte la Confederación Española de Empresarios Artesanos de Pastelería, en representación de las empresas del sector y de otra, por CCOO y UGT en representación de los trabajadores del mismo.

Se propone el cambio de nomenclatura del actual convenio, cuya última publicación se realizó el 24 de agosto de 2016 por el de Sector de Comercio e Industria de Confeitería, Repostería y Platos Combinados-Cocinados, Bebidas.

Ampliándose en este caso el ámbito de ampliación indicándose el siguiente texto:

El presente convenio colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas cuyas actividades son las de fabricación o venta de pastelería, confitería, bollería, repostería, churrería, fiambres, bombones, caramelos, helados, platos cocinados, platos combinados, cafés, infusiones y bebidas. Con su centro de trabajo establecidos en el ámbito territorial de la provincia de Málaga.

Se podrán acoger a este convenio las empresas en las que la actividad principal sea la de La fabricación y venta



de productos de confiterías, pastelería, bollería repostería, churrería, platos cocinados, platos combinados, así como el consumo y ventas de helados, bebidas, cafés, infusiones, bombones, caramelos.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo de dichas empresas sin exclusión de ninguna categoría laboral interna.

Artículo 3. Vigencia y duración.

La totalidad de las cláusulas del presente convenio tendrán vigor con efectos de 1 de enero 2022, salvo aquellas que expresamente establezcan una fecha distinta.

Su vigencia será, desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023, y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes antes de la finalización de su vigencia.

En caso de no ser denunciado se aplicará el IPC real de cada año.

Artículo 4. Retribuciones.

Las retribuciones normales de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por el salario inicial y por el plus de convenio, cuyas cuantías se consignan en las tablas que se acompañan como anexo a este texto, más el complemento personal.

El incremento salarial para cada uno de los conceptos retributivos de este convenio, será el 5,7 % para el año 2022. Es decir 5,7 %, de incremento que será aplicable desde el 1 de diciembre de 2022, sobre la tabla salarial vigentes publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, de fecha 15 de marzo de 2022, numero 50.

Para el año 2023, el incremento salarial para cada uno de los conceptos retributivos de este convenio será el 4%.

Cláusula de actualización salarial a fecha 31 de diciembre de 2023: Cuando sea conocido el IPC real español a 31 de diciembre de 2023, en el caso de que este resultase superior a la suma de los incrementos pactados para el 2023 fuese superior al 4 %, el exceso resultante sobre dicha cantidad formaría parte, en su caso, de base de cálculo de los salarios 2024, sin que proceda ningún tipo de atrasos.

Salarios iniciales: Los salarios iniciales que figuran en la primera columna de la tabla adjunta, serán percibidos por los trabajadores durante todos los días del año.

Plus de convenio: El plus de convenio, cuya cuantía para cada categoría profesional se determina en la segunda columna de la tabla de salarios. Será percibido por los trabajadores durante todos los días del año y en periodo anual de vacaciones.



Artículo 5. Complemento personal.

Con fecha 1 de enero de 1998, el concepto de antigüedad pasó a tener la consideración de «complemento personal», que no será en ningún caso absorbible ni compensable, y como tal, sujeto únicamente al porcentaje de incremento que pueda pactarse en las sucesivas negociaciones del presente convenio colectivo.

El complemento personal forma parte integrante de la retribución personal del trabajador y se devengará durante todos los días del año, incluidas pagas extraordinarias y vacaciones anuales.

Los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por este convenio percibirán como complemento personal, las mismas cantidades que en concepto de antigüedad, figuren (a título individual) en sus recibos de nóminas al 31 de diciembre de 1997, incrementadas anualmente en la misma cuantía que se fije para el resto de conceptos retributivos.

Artículo 6. Complemento de julio y Navidad

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, establecidas en el presente convenio, serán devengadas en la cuantía que en los anexos de este convenio figura para cada una de las categorías profesionales.

Pudiendo ser prorrateadas en la nómina de mes corriente.

Artículo 7. Complemento de participación en beneficios.

Se acuerda que las empresas abonen a sus trabajadores, en concepto de participación de beneficios, una cantidad igual al 9 % de los salarios iniciales abonados directamente por la empresa y a su cargo durante el año, considerándose a este efecto, como salario inicial, el que para cada categoría profesional figura en la primera columna de la tabla de salarios de este convenio más el complemento personal.

El pago de este beneficio, de acuerdo las empresas con sus trabajadores, podrá efectuarse bien mensualmente, o bien dentro del primer trimestre de cada año, la cantidad correspondiente al año anterior. Los trabajadores que ingresen o cesen en las empresas en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de la participación en beneficios según el tiempo trabajado.

Pudiendo ser prorrateadas en la nómina de mes corriente.

Artículo 8. Complementos de trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 30 % del salario total del convenio más el complemento personal, quedando exceptuados de este complemento los servicios de guardería y vigilancia.



Artículo 9. Complemento de puesto de trabajo.

El personal dedicado de manera permanente a actividades penosas e insalubres, percibirá sobre su retribución normal un 25 % sobre el salario inicial.

A estos efectos se entenderán como trabajos «penosos», los realizados habitualmente en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a los 5 grados centígrados bajo cero o en locales a temperaturas superiores a 40 grados centígrados, y por «insalubres», los realizados habitualmente con materias, elementos o en lugares en que se desprenda polvo, gases o cualquier otra sustancia que puedan producir alteraciones en la salud de los trabajadores, en tanto no se apliquen por la empresa medios técnicos adecuados que eliminen el indicado carácter.

Artículo 10. Complemento de jornada.

Por tratarse de empresas exceptuadas del cumplimiento de los preceptos sobre descanso dominical y por la peculiaridad de esta actividad industrial y artesana, de una producción y comercio irregulares, sujetas a cambios meteorológicos, a festividades, domingos y sus vísperas, y a ciertas fiestas tradicionales que originan una producción muchas veces imprevisibles hasta el mismo días de su celebración, frente a otras jornadas de un escaso trabajo, la jornada laboral se computará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que puedan afectar a estos efectos.

Artículo 11. Contratación.

Dada las especiales características del sector, significadas por demandas puntuales de productos, campañas, etc. Se estará a lo establecido en los artículos 15 y 16 del Estatuto de los Trabajadores (en la redacción dada al mismo por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre), se articula la presente modalidad de contratación:

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.



Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo



dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

8. Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

9. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder



acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

Los contratos temporales, por haber transcurrido el tiempo para que fueron contratados, percibirán una cantidad compensatoria de 12 días de salario por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Contratos fijos discontinuos

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratatas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.

En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratatas, subcontratatas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán



producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Artículo 12. Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura 11 de este convenio.

2. Toda la comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y



lugar.

3. El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación de Empresarios de la provincia de Málaga, numerado, y sellado y fechado tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

La Asociación Empresarios de Pasteleros Artesanos de Málaga vendrá obligada llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados segundo y tercero de este artículo.

6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o en su defecto por un representante sindical de los sindicales firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

7. En el supuesto de que el trabajador no se mostrase conforme con su cese en la empresa y entablara reclamación ante el Juzgado de lo Social, por despido nulo o improcedente, tendrá derecho a percibir de la empresa la liquidación que le corresponda por los distintos conceptos reglamentarios, sin necesidad de la firma previa del documento de finiquito ni de ningún otro documento que presuponga su aceptación a la liquidación practicada, considerándose las cantidades percibidas como anticipo a cuenta de la liquidación que en su día determine el Juzgado de lo Social o, en su caso, de los salarios de tramitación que el citado organismo pudiera fijar.

Artículo 13. Jornadas.

Con arreglo a las disposiciones legales vigentes a la firma de este convenio, la jornada semanal tendrá una duración de cuarenta horas de trabajo.

Se acuerdan que aquellos trabajadores que realicen jornada continuada, tengan derecho a 20 minutos de descanso laboral con cargo al empresario.

Artículo 14. Vinculación con la empresa.

Ambas partes, empresas y trabajadores, identificados con una misma finalidad y persuadidos de la estrecha colaboración que debe existir entre los mismos para mejor desenvolvimiento de las empresas, cooperando así al éxito del presente convenio.

Acuerdan realizar las horas extraordinarias que fueran precisas, y de conformidad con las disposiciones vigentes, jornadas laborales correspondientes a víspera de Reyes, víspera de San José, víspera del primer domingo de mayo, víspera de Todos los Santos, víspera del 8 de diciembre y víspera del día de final de año.



Artículo 15. Horas extraordinarias.

Se pacta expresamente que las horas extraordinarias que pudieran realizar los trabajadores, se abonarán sin discriminación de ninguna clase, con un recargo del 75 % para cada una de ellas, tomándose para aplicar dicho recargo el salario/hora profesional. En caso de trabajar horas extraordinarias en domingos o días festivos, los salarios hora se incrementarán el 140 % sobre lo establecido para las horas extraordinarias en días laborables.

Artículo 16. Baja por enfermedad o accidente.

Cuando un trabajador sea dado de baja por incapacidad laboral transitoria por el seguro de enfermedad o accidente de trabajo, la empresa abonará en la primera baja desde el séptimo día de la baja la diferencia que exista entre el salario real que percibía el trabajador y la prestación económica que le abone la Seguridad Social; a partir de la tercera baja dentro del año, el complemento será abonado solamente a partir del cuarto día de enfermedad.

Para acceder a los derechos establecidos en los párrafos anteriores el trabajador o trabajadora debe haber superado los 180 días de alta en la empresa.

El presente artículo entrará en vigor a partir de la firma del convenio, para aquellas incapacidades laborales que se inicien a partir de la mencionada fecha.

Artículo 17. Ayuda para estudios.

Las empresas se comprometen a abonar a sus trabajadores que tengan hijos en edad escolar (a partir de tres años) o realizando estudios de bachillerato, la cantidad de 100,00 euros por hijo y curso académico o escolar, cantidad esta que será abonada durante la primera quincena del mes de septiembre de cada año. Dicha cantidad se elevará a 130,00 euros cuando se trate de estudios superiores, universitarios, etc.

Artículo 18. Rendimientos mínimos.

A los efectos señalados en las disposiciones vigentes en la materia, se hace constar las dificultades existentes para establecer tablas de rendimientos ante la complejidad de los trabajos de cada una de las empresas afectadas por este convenio, no obstante, los trabajadores, en justa reciprocidad, se comprometen a incrementar las mejoras concedidas en este convenio.

Artículo 19. Salario-hora profesional.

Se consigna el salario-hora profesional de cada categoría, calculado de acuerdo con las disposiciones en vigor, mediante la siguiente fórmula:

La suma de: Salario base + plus convenio + compl. Personal, dividido por 30 días y a su vez dividido por 8 horas



diarias.

Artículo 20. Vacaciones.

El personal de plantilla afectado por este convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Las empresas abonarán a los trabajadores afectados por este convenio la cantidad de 114,00 euros para el año 2023 en concepto de bolsa de vacaciones.

Artículo 21. Licencias.

Solicitándolo con la posible antelación, las empresas comprendidas en el presente convenio concederán a sus trabajadores, con el salario real que perciban, por alguno de los motivos y durante los periodos y condiciones que se indican en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las correspondientes licencias:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones de representatividad sindical o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deben realizarse inexcusamente dentro de la jornada de trabajo.
- g) Se establecen dos días laborables de permiso retribuido para asuntos propios, con la limitación de no coincidencia en su disfrute por más de un trabajador en aquellas empresas de hasta 15 trabajadores, y de dos trabajadores en el resto de empresas que superen dicha plantilla.
- h) Se establece una licencia de un día, en concepto de comunión de hijos o hijas.



i) En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. 1. d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 16 jornadas completas, previa solicitud por escrito de quince días, antes del inicio del permiso de acumulación de lactancia.

Los derechos aquí reconocidos, serán otorgados a las personas que sean parejas de hecho legalmente reconocidas, en las distintas formas establecidas en el Código Civil.

Artículo 22. Ayuda por jubilación.

Al producirse la baja en la empresa por jubilación o invalidez de un trabajador, recibirá de la misma las siguientes cantidades:

- Hasta diez años de antigüedad en la empresa, el importe íntegro de una mensualidad.
- De diez a veinte años de antigüedad, el importe íntegro de tres mensualidades.
- Con más de veinte años de antigüedad en la empresa, el importe íntegro de cinco mensualidades.

Artículo 23. Seguro de vida.

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguros de sus trabajadores para que, en caso de muerte o invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, los mismos o sus beneficiarios perciban una indemnización de 14.000 euros.

Dicha póliza de seguro se concertará por anualidades durante la vigencia del convenio.

La empresa estará obligada a entregar copia de la póliza a los interesados y notificar de dicha entrega a la representación legal de los trabajadores, según la normativa vigente.

El presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2023.

Artículo 24. Prendas de trabajo.

Con carácter general las empresas sujetas a este convenio proveerán al personal que por su trabajo lo necesite, obligatoria y gratuitamente de las siguientes prendas:

- Personal femenino: 2 batas y 2 gorros al año.
- Personal masculino: 2 pantalones, 2 camisas, 2 gorros y 2 mandiles al año.

El lavado y conservación de dichas prendas serán obligación de los trabajadores, se fija como fecha tope para la entrega de las prendas el mes de octubre de cada año, se hace hincapié en la obligatoriedad de la correcta utilización de la prenda de cabeza durante todo el tiempo de permanencia en el obrador.



Artículo 25. Suplidos por gastos de transportes y locomoción.

En concepto de suplido por gastos de transportes, las empresas abonarán a sus trabajadores las cantidades que para cada categoría profesional figuran en la cuarta columna de la tabla que se acompaña al presente convenio. Las mismas serán abonadas por días efectivos de asistencia al trabajo, en razón de 25 días de trabajo al mes.

Artículo 26. Oficiales de segunda de producción.

Los trabajadores cuya categoría profesional sea la de oficial de segunda de producción, con más de dos años de antigüedad en la referida categoría, percibirán el salario que para la situación queda establecido en la tabla que se acompaña a este convenio.

Artículo 27. Plus de responsabilidad de acabado.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan la categoría de Oficial de Primera de acabado tendrán un plus de responsabilidad con las siguientes cuantías, desde el día 1 de enero de 2023.

— 38,60 euros mensuales por doce pagas para el año 2023.

Entiéndase esa responsabilidad en la categoría de Oficial de Primera de acabado, como la capacidad para coordinar a los trabajadores y trabajadoras de su grupo de producción y la supervisión del buen desarrollo del proceso del producto.

Artículo 28. Garantía de puesto de trabajo a los conductores.

A los conductores que por estacionamiento indebido que origine infracción administrativa, les sea retirado el permiso de conducir y siempre que las mismas se produzcan en horas de trabajo y en las rutas que tengan asignadas, las empresas los destinarán a los trabajos que no exijan la utilización del citado carné de conducir, respetándoles su salario y categoría profesional durante el periodo de tiempo que pudiera tener retirado el permiso de conducir.

El puesto que ocupe durante este periodo de tiempo no influirá en menoscabo o desprecio de su categoría profesional.

Artículo 29. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas o de disfrute contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto y en el cómputo anual, se establecen con carácter de mínimas y de obligado cumplimiento para todas las empresas, trabajadores y técnicos de las actividades afectadas, existentes en Málaga y su provincia, por tanto, cada una de dichas empresas puede conceder a sus trabajadores beneficios superiores a los aquí establecidos. Serán respetadas, no obstante, las condiciones más beneficiosas que dichas empresas pudieran tener



establecidas a favor de sus trabajadores.

Artículo 30. Absorción y compensación.

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente convenio, serán compensables y absorbidas hasta donde alcancen los aumentos o mejoras que existan en cada empresa y con las que puedan establecerse mediante disposiciones legales que en futuro se promulguen, sea cual sea su concepto. Si bien este artículo no será aplicación durante la vigencia del presente convenio, es decir desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023 Artículo 31. Precios.

Ante las condiciones establecidas en el presente convenio, que representan incremento de costes de producción y comercialización, se hace constar que los citados incrementos podrán dar lugar a una elevación de precios de los productos.

Artículo 32. Comisión paritaria de vigilancia.

Para las cuestiones que se deriven de la aplicación de este convenio, se constituye una comisión paritaria compuesta por tres miembros de ambas representaciones, dicha comisión estará formada por los componentes que abajo se detallan, que deberá igualmente estudiar y definir las tareas y trabajos a realizar por cada una de las categorías que existen en el presente convenio.

Por los empresarios.

Francisco Sánchez Garrido.

Manuel Ruiz Fernández.

David José Verdú de la Vega.

Juan Carlos Pérez González.

Por los trabajadores.

Por CCOO.

Andrés González Gato.

Carlos Moya Arias.

Por UGT.

Rafael Criado Villalobos.

Baltasar Briales García.

Artículo 33. Jubilación a los 64 años.

Respecto a la jubilación a los 64 años, de conformidad con lo que establece el Real Decreto 1 1 94/1985, de 17 de julio, y para el caso de que trabajadores con 64 años cumplidos opten por acogerse a la jubilación con el 100



por 100 de los derechos, las empresas incluidas en este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador que opte por la jubilación, por otro trabajador que sea titular de derecho o cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

A fin de controlar debidamente el cumplimiento de este acuerdo, por las empresas y los representantes de los trabajadores de las mismas, se informará a la comisión paritaria de cada caso que se produzca. La comisión paritaria llevará a cabo el seguimiento de la aplicación y efectividad de esta medida, y a tal efecto se acuerda:

- a) Las empresas comunicarán a la comisión paritaria el número de trabajadores afectados por esta medida en el primer trimestre del año o vigencia.
- b) Al finalizar el tercer trimestre del año o vigencia, las empresas comunicarán a la comisión paritaria la aplicación de la medida.
- c) A la comisión paritaria deberán ser remitidos todos los supuestos específicos y problemáticos que imposibiliten total o parcialmente la aplicación de la mencionada medida.

Artículo 34. Vinculación a la totalidad.

El contenido del presente convenio forma un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, las condiciones pactadas serán consideradas globalmente. Si en el ejercicio de las funciones que le son propias a la autoridad laboral competente, no aprobará o modificará en cualquier sentido alguna de las cláusulas del presente convenio, este quedará nulo y sin eficacia, debiendo considerarse la totalidad de su contenido.

Artículo 35. Cuota sindical.

La cuota sindical descontada por el empresario a instancia de las secciones sindicales correspondientes, que a su vez facilitarán al empresario una lista con los afiliados a su sindicato, para que este la descuente en la nómina correspondiente al trabajador, según establece la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

Artículo 36. Sección sindical.

Reconocimiento de las secciones sindicales de empresa, según establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 37. Premio natalidad.

Las empresas se comprometen a abonar un plus de 25 euros por cada hijo que nazca estando el trabajador prestando sus servicios en la empresa.



Artículo 38. Cláusula de revisión.

Salarios iniciales: Los salarios iniciales que figuran en la primera columna de la tabla adjunta, serán percibidos por los trabajadores durante todos los días del año.

Artículo 39. Categoría de acabado.

La categoría de personal de acabado será de aplicación, exclusivamente, en aquellas empresas que, por su sistema de producción, requieran específicamente, el desarrollo de la referida categoría.

Artículo 40. Conductor repartidor.

Conductor-Repartidor. Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir necesario, se ocupa de la distribución y reparto con un vehículo de la empresa, de los productos de esta, ocupándose además de la carga y descarga del mismo. Además, cuando haya concluido con la función de reparto sin que haya concluido su jornada laboral diaria, podrá realizar tareas propias del obrador que no requieran una formación específica, teniendo en cuenta que, aunque realice trabajos de inferior categoría, percibirá el 100% del salario correspondiente a su categoría.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Se acuerda que todos los trabajadores que ostenten la categoría de Ayudante de Acabado y lleven dos años en dicha categoría, a la firma de este convenio, pasarán a la categoría de Oficial 2.º de Acabado.

Los trabajadores que no hayan alcanzado los dos años en dicha categoría, pasarán automáticamente a Oficial 2.º de Acabado, una vez alcanzado el periodo de los dos años en la categoría de Ayudante de Acabado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Las clasificaciones del personal serán meramente enunciativas, y no supondrán la obligación de tener provisto todos los grupos enunciados, ni en todas las áreas funcionales, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieran.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza, en uno de los siguientes grupos en cualquiera de las áreas funcionales de obrador, comercio mostrador, comercio en mesas, comercio distribución, administración.

Por otra parte, dentro de la clasificación del personal se puede realizar la siguiente clasificación incluyendo al personal según las funciones que realiza en unos de los siguientes grupos en cualquiera de las áreas funcionales de obrador, comercio y administración.



CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

- I. Técnicos titulados superiores.
- II. Dirección, jefes y encargados.
- III. Personal especialista.
- IV. Personal cualificado.
- V. Personal de apoyo.
- VI. Personal de ayuda en servicios auxiliares.
- VII. Administrativos.
- VIII. Personal mercantil propiamente dicho.

Dicha clasificación se realiza de forma meramente enunciativa no suponiendo la obligación de tener provistos todos los grupos ni en todas las áreas funcionales, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieran.

Grupo I. Técnicos y titulados superiores.

Se incluirá en este grupo al personal que, con la adecuada titulación, experiencia y capacitación, desarrollen funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Dirección jefes y encargados.

Se incluirá en este grupo al personal que tenga a su cargo un grupo de trabajadores y/o centro de trabajo.

Grupo III. Personal especialista.

Se incluirá en este grupo al personal que por su capacidad, formación y experiencia demuestre los máximos niveles de conocimiento en una, varias o en todas las áreas funcionales (obrador - comercio - administración), y que tenga, con plena capacidad organizativa y productiva, un grupo de trabajadores a su cargo.

Grupo IV. Personal cualificado.

Se incluirá en este grupo el personal contratado que demuestre conocimientos profesionales y experiencia para el desarrollo con alto nivel de eficacia, y capacidad autosuficiente en el trabajo en una, varias o en todas las áreas funcionales (obrador - comercio - administración).

Grupo V. Personal de apoyo.

Se incluirá en este grupo el personal contratado para desarrollar funciones de Administración, de venta con atención al cliente o de producción en elaboraciones de pastelería, bollería, platos preparados, o en todas ellas en función de la formación que reciba.

Grupo VI. Personal de ayuda en servicios auxiliares.

Se incluirá en este grupo el personal contratado para desarrollar funciones de acabado de productos limpieza, almacén, peonaje, conserje, etc., o previa formación, todas las funciones de ayuda y auxiliares que se desarrollen en la empresa.

Grupo VII. Personal administrativos.

Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativas, contables y



otros análogos no comprendidos en los grupos anteriores.

Grupo VIII. Personal mercantil.

Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos como dependiente-vendedor tanto de mostrador, como en sala con atendiendo en mesa, así como los ayudantes de dependiente-vendedor, tanto de mostrador como en sala con atendiendo en mesa y otros análogos no comprendidos en los grupos anteriores.

ANEXO NÚMERO UNO. Régimen disciplinario laboral.

Artículo 1. Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 2. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 3. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 4. Faltas graves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, o demora en la ejecución de cualquier trabajo .error que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en este caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre; que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el



trabajador u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a 30 minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o el material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa injustificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 5. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo de treinta días. o bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o a que la de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa. o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas.
Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente



establecimiento.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.
9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de este convenio, y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 6. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:



1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de treinta días, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de estos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás trabajadores y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 7. Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:



A) Por faltas leves:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación conciliación reprocesares, deberá ovarse a término dentro de tos plazo máximos siguientes:

Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde siguiente de la fecha de su imposición.

Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laborar de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 8. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta 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.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un periodo de treinta días, el diez a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Artículo 9. Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y desarrollo de los procesos de mediación y arbitraje.

1. Adhesión a los sistemas autónomos de solución de conflictos, en nuestra provincia (SERCLA).
2. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborares (ASECLA) publicado en el Boletín Oficial del Estado, número 63, de 14 de marzo de 2009, en virtud de resolución de 24 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo.



TABLAS.



Tabla pastelerías 2022 - incremento 5,7 %

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	TRANSPORTE	TOTAL	EXTRA JUNIO Y DICIEMBRE	BFCIOS. ART. 7 + COMPL. PER.	TOTAL ANUAL	CP VALOR BASE TRIENIO
TÉCNICOS									
TITULADO SUPERIOR	1.038,54	460,42	1.498,96	115,6	1.614,56	1.608,47	93,48	23.703,86	55,74
TITULADO MEDIO	863,32	408,48	1.271,79	115,6	1.387,39	1.384,16	77,71	20.339,96	46,25
TÉCNICOS NO TITULADOS									
ENCARGADO	782,75	446,04	1.228,79	115,60	1.344,39	1.342,81	70,45	19.654,14	41,34
MAESTRO FAB.	782,75	469,24	1.252,00	115,60	1.367,59	1.367,61	70,45	19.982,14	41,34
JEFE TALLER	782,75	446,04	1.228,79	115,60	1.344,39	1.344,39	70,45	19.657,29	41,34
ENCARGADO SECC.	782,75	425,22	1.207,97	115,60	1.323,57	1.321,75	70,45	19.362,13	41,34
TÉCNICOS PROCESO DATOS									
PROGRAMADOR	782,75	362,5	1.145,25	115,6	1.260,85	1.258,87	70,45	18.483,7	41,34
OPERADOR ORDE.	782,75	333,9	1.116,65	115,6	1.232,25	1.230,03	70,45	18.082,8	41,34
ADMINISTRATIVOS									
JEFE DE PRIMERA	782,75	469,13	1.251,88	115,6	1.367,48	1.365,65	70,45	19.976,84	41,34
OFICIAL DE PRIMERA	782,75	333,69	1.116,45	115,6	1.232,04	1.232,05	70,45	18.084,43	41,34
AUX. ADMINISTRATIVO	782,75	69,75	852,5	115,6	968,1	958,68	70,45	14.370,36	41,34
MERCANTILES									
JEFE DE VENTAS	782,75	469,95	1.252,7	115,6	1.368,3	1.366,8	70,45	19.989,01	41,34
INSPECTOR DE VENTAS	782,75	410,33	1.193,08	115,6	1.308,68	1.306,86	70,45	19.153,65	41,34
VENDEDOR	782,75	198,59	981,34	115,6	1.096,94	1.094,16	70,45	16.187,39	41,34
OFICIAL DE SALA-COMEDOR	782,75	198,59	981,34	115,6	1.096,94	1.094,16	70,45	16.187,39	41,34
DEPENDIENTE/A	782,75	198,59	981,34	115,6	1.096,94	1.094,16	70,45	16.187,39	41,34
AYTE. VENDEDOR + 3 AÑOS	782,75	104,75	887,5	115,6	1.003,1	1.000,44	70,45	14.873,85	41,34
AYTE. + DE 3 AÑOS DE SALA COMEDOR	782,75	104,75	887,5	115,6	1.003,1	1.000,44	70,45	14.873,85	41,34
AYTE. DEPEN. + DE 3 AÑOS	782,75	104,75	887,5	115,6	1.003,1	1.000,44	70,45	14.873,85	41,34
AYTE. VENDEDOR	782,75	81,73	864,48	115,6	980,08	938,47	70,45	14.473,65	41,34
SALA-COMEDOR									
OFICIAL	782,75	198,59	981,34	115,6	1.096,94	1.094,16	70,45	16.187,39	41,34
AYUDANTE + DE 3 AÑOS	782,75	81,73	864,48	115,6	980,08	938,47	70,45	14.473,65	41,34
AYUDANTE	782,75	81,73	864,48	115,6	980,08	938,47	70,45	14.473,65	41,34
PRODUCCIÓN									
HORNERO DE PALA	782,75	378,8	1.161,55	115,6	1.277,15	1.275,23	70,45	18.712,01	41,34
HORNERO MECÁNICO	782,75	378,8	1.161,55	115,6	1.277,15	1.275,23	70,45	18.712,01	41,34
OFICIAL PRIMERA	782,75	378,8	1.161,55	115,6	1.277,15	1.275,23	70,45	18.712,01	41,34
OFICIAL SEGUNDA + 2 AÑOS	782,75	288,67	1.071,42	115,6	1.187,02	1.184,74	70,45	17.449,47	41,34
AYUDANTE DE HORNERO	782,75	198,46	981,21	115,6	1.096,81	1.094,16	70,45	16.185,87	41,34
OFICIAL DE SEGUNDA	782,75	175,09	957,84	115,6	1.073,44	1.069,98	70,45	15.857,05	41,34
AYUDANTE	782,75	112,18	894,93	115,6	1.010,53	1.123,26	70,45	15.208,67	41,34
ACABADO									
OFICIAL DE PRIMERA	782,75	95,13	877,88	115,6	993,48	985,53	70,45	14.728,6	41,34
OFICIAL DE SEGUNDA	782,75	81,73	864,48	115,6	980,08	938,47	70,45	14.473,65	41,34
AYUDANTE DE ACABADO	782,75	81,73	864,48	115,6	980,08	938,47	70,45	14.473,65	41,34



	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	TRANSPORTE	TOTAL	EXTRA JUNIO Y DICIEMBRE	BFCIOS. ART. 7 + COMPL. PER.	TOTAL ANUAL	CP VALOR BASE TRIENIO
SUBALTERNOS									
MOZO DE ALMACÉN	782,75	81,73	864,48	115,6	980,08	938,47	70,45	14.473,65	41,34
LIMPIADORA	782,75	81,73	864,48	115,6	980,08	938,47	70,45	14.473,65	41,34
OFICIOS VARIOS									
CONDUCTOR REPARTIDOR	782,75	329,04	1.111,79	115,6	1.227,39	1.219,6	70,45	18.003,72	41,34
FABRICACIÓN DE CHOCOLATE									
ENCARGADO DE SECCIÓN	782,75	401,5	1.184,25	115,6	1.299,85	1.280,9	70,45	18.995,82	41,34
OFICIAL DE PRIMERA	782,75	378,84	1.161,59	115,6	1.277,19	1.254,83	70,45	18.671,72	41,34
OFICIAL DE SEGUNDA	782,75	288,71	1.071,46	115,6	1.187,06	1.165,44	70,45	17.411,37	41,34
AYUDANTE	782,75	112,24	894,99	115,6	1.010,59	986,01	70,45	14.934,93	41,34

Tabla pastelerías 2023 - incremento 4,00 %

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	TRANSPORTE	TOTAL	EXTRA JUNIO Y DICIEMBRE	BFCIOS. ART. 7 + COMPL. PER.	TOTAL ANUAL	CP VALOR BASE TRIENIO
TÉCNICOS									
TITULADO SUPERIOR	1.080,08	478,84	1.558,92	120,22	1.679,14	1.672,81	97,22	24.652,22	57,97
TITULADO MEDIO	897,85	424,82	1.322,67	120,22	1.442,90	1.439,53	80,82	21.153,89	48,10
TÉCNICOS NO TITULADOS									
ENCARGADO	814,06	463,88	1.277,94	120,22	1.398,17	1.396,52	73,27	20.440,51	42,99
MAESTRO FAB	814,06	488,01	1.302,07	120,22	1.422,29	1.422,31	73,27	20.781,63	42,99
JEFE TALLER	814,06	463,88	1.277,94	120,22	1.398,17	1.398,17	73,27	20.443,8	42,99
ENCARGADO SECCIÓN	814,06	442,23	1.256,29	120,22	1.376,51	1.374,62	73,27	20.136,88	42,99
TÉCNICOS PROCESO DATOS									
PROGRAMADOR	814,06	377,00	1.191,06	120,22	1.311,28	1.309,22	73,27	19.223,34	42,99
OPERADOR ORDENADOR	814,06	347,26	1.161,32	120,22	1.281,54	1.279,23	73,27	18.806,42	42,99
ADMINISTRATIVOS									
JEFE DE PRIMERA	814,06	487,90	1.301,96	120,22	1.422,18	1.420,28	73,27	20.776,18	42,99
OFICIAL DE PRIMERA	814,06	347,04	1.161,10	120,22	1.281,32	1.281,33	73,27	18.808,00	42,99
AUX ADMINISTRATIVO	814,06	87,10	901,16	120,22	1.021,38	997,03	73,27	15.120,14	42,99
MERCANTILES									
JEFE DE VENTAS	814,06	488,75	1.302,81	120,22	1.423,03	1.421,47	73,27	20.788,81	42,99
INSPECTOR DE VENTAS	814,06	426,74	1.240,80	120,22	1.361,03	1.359,13	73,27	19.920,08	42,99
VENDEDOR	814,06	206,53	1.020,59	120,22	1.140,82	1.137,93	73,27	16.835,15	42,99
OFICIAL DE SALA-COMEDOR	814,06	206,53	1.020,59	120,22	1.140,82	1.137,93	73,27	16.835,15	42,99
DEPENDIENTE/A	814,06	206,53	1.020,59	120,22	1.140,82	1.137,93	73,27	16.835,15	42,99
AYTE. VENDEDOR + 3 AÑOS	814,06	108,94	923,00	120,22	1.043,22	1.040,46	73,27	15.469,08	42,99
AYTE. + DE 3 AÑOS DE SALA COMEDOR	814,06	108,94	923,00	120,22	1.043,22	1.040,46	73,27	15.469,08	42,99
AYTE. DEPEN + DE 3 AÑOS	814,06	108,94	923,00	120,22	1.043,22	1.040,46	73,27	15.469,08	42,99
AYTE. VENDEDOR	814,06	90,60	904,66	120,22	1.024,88	976,01	73,27	15.120,11	42,99
SALA-COMEDOR									
OFICIAL	814,06	206,53	1.020,59	120,22	1.140,82	1.137,93	73,27	16.835,15	42,99
AYUDANTE + DE 3 AÑOS	814,06	90,60	904,66	120,22	1.024,88	976,01	73,27	15.120,11	42,99
AYUDANTE	814,06	90,60	904,66	120,22	1.024,88	976,01	73,27	15.120,11	42,99



Artículo 7. Complemento de participación en beneficios	9%	de los salarios iniciales							
Artículo 8. Complementos de trabajo nocturno	30%	del salario total del convenio más el complemento personal							
Artículo 9. Complemento de puesto de trabajo	25%	sobre el salario inicial							
Artículo 15. Horas extraordinarias									
... con un recargo del	75%	para cada una de ellas ...							
... horas extraordinarias en domingos o días festivos,	140%	sobre lo establecido para las horas extraordinarias en días laborables							
Artículo 20. Vacaciones ...	103,12	euros para el año 2019 en concepto de bolsa de vacaciones							
Artículo 37. Premio natalidad	21,12	euros por cada hijo							
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA									
... categoría de Oficial de Primera de Acabado tendrán un plus de responsabilidad ...									
25	euros mensuales por ocho pagas para el año 2019								
35	euros mensuales por doce pagas para el año 2020								



A partir del año 2021, quedará consolidada la cuantía de	35	euros mensuales							
TABLA DEL 1 DE ENERO DE 2019 A 31 DE DICIEMBRE 2019									
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	TRANSPORTE	TOTAL	EXTRA JUNIO Y DICIEMBRE	BFCIOS. ART. 7 + COMPLEMENTO PER.	TOTAL ANUAL	CP VALOR BASE TRIENIO
TÉCNICOS									
TITULADO SUPERIOR	953,93	422,90	1.376,83	106,18	1.483,01	1.477,41	85,85	20.848,75	51,19
TITULADO MEDIO	792,98	375,19	1.168,17	106,18	1.274,35	1.271,38	71,38	18.691,47	42,49
TÉCNICOS NO TITULADOS									
ENCARGADO	718,97	409,70	1.128,67	106,18	1.234,85	1.233,40	64,71	18.061,51	37,97
MAESTRO FAB.	718,97	431,01	1.149,98	106,18	1.256,16	1.256,17	64,71	18.362,77	37,97
JEFE TALLER	718,97	409,70	1.128,67	106,18	1.234,85	1.234,84	64,71	18.064,39	37,97
ENCARGADO SECC.	718,97	390,57	1.109,54	106,18	1.215,72	1.214,05	64,71	17.793,25	37,97
TÉCNICOS PROCESO DATOS									
PROGRAMADOR	718,97	332,96	1.051,93	106,18	1.158,11	1.156,29	64,71	16.986,41	37,97
OPERADOR ORDE.	718,97	306,69	1.025,66	106,18	1.131,84	1.129,81	64,71	16.618,21	37,97
ADMINISTRATIVOS									
JEFE DE PRIMERA	718,97	430,90	1.149,87	106,18	1.256,05	1.254,38	64,71	18.357,87	37,97
OFICIAL DE PRIMERA	718,97	306,50	1.025,47	106,18	1.131,65	1.131,66	64,71	16.619,63	37,97
AUX. ADMINISTRATIVO	727,11	64,07	791,18	107,38	898,56	880,56	64,71	13.320,37	37,97
ASPIRANTE 16/18 AÑOS	652,51	0,00	652,51	46,78	699,29	652,52	58,72	10.401,24	37,97
MERCANTILES									
JEFE DE VENTAS	718,97	431,66	1.150,63	106,18	1.256,81	1.255,43	64,71	18.369,09	37,97
INSPECTOR DE VENTAS	718,97	376,89	1.095,86	106,18	1.202,04	1.200,38	64,71	17.601,75	37,97
VENDEDOR	718,97	182,41	901,38	106,18	1.007,56	1.005,01	64,71	14.877,25	37,97
DEPENDIENTA DEPENDIENTE	718,97	182,41	901,38	106,18	1.007,56	1.005,01	64,71	14.877,25	37,97
AYTE. VENDEDOR + DE 3 AÑOS	718,97	96,21	815,18	106,18	921,36	918,92	64,71	13.670,67	37,97
AYTE. DEPEND. + DE 3 AÑOS	718,97	96,21	815,18	106,18	921,36	918,92	64,71	13.670,67	37,97
AYTE. VENDEDOR	718,97	39,30	758,27	106,18	864,45	862,01	64,71	12.873,93	37,97



AYTE. DEPENDIENTA DEPENDIENTE	718,97	39,30	758,27	106,18	864,45	862,01	64,71	12.873,93	37,97
PERSONAL DE SALA-COMEDOR									
OFICIAL	718,97	182,41	901,38	106,18	1.007,56	1.005,01	64,71	14.877,25	37,97
AYUDANTE + DE 3 AÑOS	718,97	96,21	815,18	106,18	921,36	918,92	64,71	13.670,67	37,97
AYUDANTE	718,97	39,30	758,27	106,18	864,45	862,01	64,71	12.873,93	37,97
PRODUCCIÓN									
HORNERO DE PALA	718,97	347,93	1.066,90	106,18	1.173,08	1.171,32	64,71	17.196,11	37,97
HORNERO MECÁNICO	718,97	347,93	1.066,90	106,18	1.173,08	1.171,32	64,71	17.196,11	37,97
OFICIAL PRIMERA	718,97	347,93	1.066,90	106,18	1.173,08	1.171,32	64,71	17.196,11	37,97
OFICIAL SEGUNDA + 2 AÑOS	718,97	265,15	984,12	106,18	1.090,30	1.088,20	64,71	16.036,51	37,97
AYUDANTE DE HORNERO	718,97	182,29	901,26	106,18	1.007,44	1.005,01	64,71	14.875,81	37,97
OFICIAL DE SEGUNDA	718,97	160,83	879,80	106,18	985,98	982,80	64,71	14.573,87	37,97
AYUDANTE	718,97	103,04	822,01	106,18	928,19	1.031,74	64,71	13.978,27	37,97
APRENDIZ 16/18 AÑOS	652,51	0,00	652,51	46,78	699,29	652,52	58,72	10.401,24	37,97
ACABADO									
OFICIAL DE PRIMERA	718,97	87,38	806,35	106,18	912,53	905,22	64,71	13.537,31	37,97
OFICIAL DE SEGUNDA	718,97	39,30	758,27	106,18	864,45	854,36	64,71	12.858,63	37,97
AYUDANTE DE ACABADO	718,97	24,57	743,54	106,18	849,72	809,06	64,71	12.591,27	37,97
APRENDIZ 16/18 AÑOS	617,43	0,00	617,43	106,18	723,61	652,52	58,72	10.693,01	37,97
SUBALTERNOS									
MOZO DE ALMACÉN	718,97	24,57	743,54	106,18	849,72	838,71	64,71	12.650,57	37,97
LIMPIADORA	718,97	24,57	743,54	106,18	849,72	838,71	64,71	12.650,57	37,97
OFICIOS VARIOS									
CONDUCTOR REPARTIDOR	718,97	302,23	1.021,20	106,18	1.127,38	1.120,22	64,71	16.545,51	37,97
FABRICACIÓN DE CHOCOLATE									
ENCARGADO DE SECCIÓN	718,97	368,79	1.087,76	106,18	1.193,94	1.176,53	64,71	17.456,85	37,97
OFICIAL DE PRIMERA	718,97	347,97	1.066,94	106,18	1.173,12	1.152,58	64,71	17.159,11	37,97
OFICIAL DE SEGUNDA	718,97	265,18	984,15	106,18	1.090,33	1.070,48	64,71	16.001,43	37,97
AYUDANTE	718,97	103,10	822,07	106,18	928,25	905,67	64,71	13.726,85	37,97
APRENDIZ 16/18	652,51	0,00	652,51	46,78	699,29	652,52	58,72	10.401,24	37,97



TABLA PASTELERÍAS 2022 - INCREMENTO 5,7%.									
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	TRANSPORTE	TOTAL	EXTRA JUNIO Y DICIEMBRE	BFCIOS. ART. 7 + COMPL. PER.	TOTAL ANUAL	CP VALOR BASE TRIENIO
TÉCNICOS									
TITULADO SUPERIOR	1.038,54	460,42	1.498,96	115,60	1.614,56	1.608,47	93,48	23.703,86	55,74
TITULADO MEDIO	863,32	408,48	1.271,79	115,60	1.387,39	1.384,16	77,71	20.339,96	46,25
TÉCNICOS NO TITULADOS									
ENCARGADO	782,75	446,04	1.228,79	115,60	1.344,39	1.342,81	70,45	19.654,14	41,34
MAESTRO FAB.	782,75	469,24	1.252,00	115,60	1.367,59	1.367,61	70,45	19.982,14	41,34
JEFE TALLER	782,75	446,04	1.228,79	115,60	1.344,39	1.344,39	70,45	19.657,29	41,34
ENCARGADO SECC.	782,75	425,22	1.207,97	115,60	1.323,57	1.321,75	70,45	19.362,13	41,34
TÉCNICOS PROCESO DATOS									
PROGRAMADOR	782,75	362,50	1.145,25	115,60	1.260,85	1.258,87	70,45	18.483,70	41,34
OPERADOR ORDE.	782,75	333,90	1.116,65	115,60	1.232,25	1.230,03	70,45	18.082,80	41,34
ADMINISTRATIVOS									
JEFE DE PRIMERA	782,75	469,13	1.251,88	115,60	1.367,48	1.365,65	70,45	19.976,84	41,34
OFICIAL DE PRIMERA	782,75	333,69	1.116,45	115,60	1.232,04	1.232,05	70,45	18.084,43	41,34
AUX. ADMINISTRATIVO	782,75	69,75	852,50	115,60	968,10	958,68	70,45	14.370,36	41,34
MERCANTILES									
JEFE DE VENTAS	782,75	469,95	1.252,70	115,60	1.368,30	1.366,80	70,45	19.989,01	41,34
INSPECTOR DE VENTAS	782,75	410,33	1.193,08	115,60	1.308,68	1.306,86	70,45	19.153,65	41,34
VENDEDOR	782,75	198,59	981,34	115,60	1.096,94	1.094,16	70,45	16.187,39	41,34
OFICIAL DE SALA-COMEDOR	782,75	198,59	981,34	115,60	1.096,94	1.094,16	70,45	16.187,39	41,34
DEPENDIENTE/A	782,75	198,59	981,34	115,60	1.096,94	1.094,16	70,45	16.187,39	41,34
AYTE. VENDEDOR + 3 AÑOS	782,75	104,75	887,50	115,60	1.003,10	1.000,44	70,45	14.873,85	41,34
AYTE. + DE 3 AÑOS DE SALA COMEDOR	782,75	104,75	887,50	115,60	1.003,10	1.000,44	70,45	14.873,85	41,34
AYTE. DEPEN. + DE 3 AÑOS	782,75	104,75	887,50	115,60	1.003,10	1.000,44	70,45	14.873,85	41,34
AYTE. VENDEDOR	782,75	81,73	864,48	115,60	980,08	938,47	70,45	14.473,65	41,34
SALA-COMEDOR									
OFICIAL	782,75	198,59	981,34	115,60	1.096,94	1.094,16	70,45	16.187,39	41,34



HORNERO DE PALA	814,06	393,95	1.208,01	120,22	1.328,24	1.326,24	73,27	19.460,79	42,99
HORNERO MECÁNICO	814,06	393,95	1.208,01	120,22	1.328,24	1.326,24	73,27	19.460,79	42,99
OFICIAL PRIMERA	814,06	393,95	1.208,01	120,22	1.328,24	1.326,24	73,27	19.460,79	42,99
OFICIAL SEGUNDA + 2 AÑOS	814,06	300,22	1.114,28	120,22	1.234,50	1.232,13	73,27	18.147,75	42,99
AYUDANTE DE HORNERO	814,06	206,40	1.020,46	120,22	1.140,68	1.137,93	73,27	16.833,52	42,99
OFICIAL DE SEGUNDA	814,06	182,09	996,15	120,22	1.116,38	1.112,78	73,27	16.491,57	42,99
AYUDANTE	814,06	116,67	930,73	120,22	1.050,95	1.168,19	73,27	15.817,28	42,99
ACABADO									
OFICIAL DE PRIMERA	814,06	98,94	913,00	120,22	1.033,22	1.024,95	73,27	15.318,01	42,99
OFICIAL DE SEGUNDA	814,06	90,60	904,66	120,22	1.024,88	976,01	73,27	15.120,11	42,99
AYUDANTE DE ACABADO	814,06	90,60	904,66	120,22	1.024,88	976,01	73,27	15.120,11	42,99
SUBALTERNOS									
MOZO DE ALMACÉN	814,06	90,60	904,66	120,22	1.024,88	976,01	73,27	15.120,11	42,99
LIMPIADORA	814,06	90,60	904,66	120,22	1.024,88	976,01	73,27	15.120,11	42,99
OFICIOS VARIOS									
CONDUCTOR REPARTIDOR	814,06	342,20	1.156,26	120,22	1.276,49	1.268,38	73,27	18.724,08	42,99
FABRICACIÓN DE CHOCOLATE									
ENCARGADO DE SECCIÓN	814,06	417,56	1.231,62	120,22	1.351,84	1.332,14	73,27	19.755,88	42,99
OFICIAL DE PRIMERA	814,06	393,99	1.208,05	120,22	1.328,28	1.305,02	73,27	19.418,86	42,99
OFICIAL DE SEGUNDA	814,06	300,26	1.114,32	120,22	1.234,54	1.212,06	73,27	18.108,11	42,99
AYUDANTE	814,06	116,73	930,79	120,22	1.051,01	1.025,45	73,27	15.532,55	42,99