



Convenio Colectivo Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Precocinados de Orense

| | | | |
|-------------|---|------------------|------------|
| ÁREA | Orense | ÁMBITO FUNCIONAL | Provincial |
| CÓDIGO | 32000785011999 | ACTUALIZACIÓN | 2019/03/14 |
| VIGENCIA | 2019/01/01 — 2019/12/31 | DURACIÓN | UN AÑO |
| PUBLICACIÓN | BOP ORENSE 61 CONVENIO | | |
| URL | https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-pasteleria-confiteria-bolleria-reposteria-y-platos-precocinados-de-orense/ | | |

Resumen

Convenio Colectivo Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Precocinados. Última actualización a: 14-03-2019 Vigencia de: 01-01-2019 a 31-12-2019. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP ORENSE 61 del tipo: CONVENIO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 61 - Xoves, 14 marzo 2019)

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

Expediente: 32/01/00052019.

Fecha: 20.02.2019.

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: María José De Miguel Pérez.

Código de convenio n.º 32000785011999.



Una vez visto el texto del Convenio colectivo de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados de la provincia de Ourense para el año 2019, con código de convenio n.º 32000785011999, que suscribió el día 18 de febrero de 2019, la Comisión Negociadora conformada, en representación de la parte empresarial, por la Asociación de Empresarios de Confitería y Pastelería de Ourense y, en representación de la parte social, por la central sindical UGT y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial resuelve:

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

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

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

Fdo.: Santiago Álvarez González.

I. Disposiciones generales.

Artículo 1º.- Ámbito funcional y territorial.

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

Artículo 2º.- Ámbito personal.

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

Artículo 3º.- Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor, para todos sus efectos, el día 1 de enero de 2019, hasta 31 de diciembre de 2019. Una vez finalizada su vigencia inicial, se entenderá prorrogado por períodos de un año si cualquiera de las



partes no lo denuncia por escrito ante la otra con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, expresándose en la denuncia las cuestiones objeto de negociación. El convenio será prorrogado mientras no se publique el nuevo texto que lo sustituya.

Artículo 4º.- Compensación y absorción.

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

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

Artículo 5º.- Garantía ad personam.

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

Artículo 6º.- Comisión Paritaria.

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

- 1.º Conocer y resolver cuestiones de aplicación e interpretación del convenio.
- 2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, modificación del convenio durante su vigencia.
- 3.º Conocer y resolver discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial del convenio.
- 4.º Intervenir en supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio.

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

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

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



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

II. Régimen de trabajo.

Artículo 7º.- Jornada.

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

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

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

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

Artículo 8º.- Trabajo en festivos.

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

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

Artículo 9º.- Días de inactividad obligatoria.

Se considerarán días de inactividad obligatoria, los siguientes:

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

Día 25 de diciembre: festividad de Navidad



Artículo 10º.- Horas extraordinarias.

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

Artículo 11º.- Vacaciones.

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

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

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

Artículo 12º.- Período de prueba.

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

- Personal titulado: 6 meses.
- Personal no titulado: 3 meses.

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

Artículo 13º.- Ceses.

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

Artículo 14º.- Contrato en formación.

Debido a las necesidades de cualificación del personal del sector, tanto en lo que se refiere a las labores de obrador como al personal mercantil y administrativo, y de acuerdo con lo establecido en el apartado c) del



párrafo segundo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos de formación laboral realizados a los trabajadores afectados por el presente convenio será de tres años.

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

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

Artículo 16º.- Permisos retribuidos.

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

1. Quince días naturales por matrimonio.
2. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
5. Un día por asuntos propios, si bien no podrá solicitarse coincidiendo con las fechas de más ventas, con ocasión de puentes o durante las fechas navideñas.

Artículo 17º.- Incapacidad temporal.

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

Convenio III. Condiciones económicas.

Artículo 18º.- Salario.

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



Artículo 19º.- Pagas extraordinarias.

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

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

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

Artículo 20º.- Antigüedad.

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

Teniendo en cuenta la fecha de su ingreso en la empresa, ninguna persona percibirá una antigüedad superior a 6 trienios.

Desde 1 de enero de 1998, por cada trienio se percibirá la cantidad de 9,62 euros, con un máximo de 6 trienios.

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

Artículo 21ª.- Dietas.

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

- Dieta completa: 23,29 €.
- Media dieta: 11.65 €.

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



Artículo 22º.- Póliza de seguros.

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

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

IV. Clasificación profesional.

Artículo 23º.- Clasificación del personal.

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

I. Técnico.

II. Administrativo.

III. Mercantil.

IV. Personal de producción.

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

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

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

- Administrativo 1ª y auxiliar.

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

- Dependiente

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

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



Artículo 24º.- Definición de las categorías profesionales.

I. Personal técnico:

A. No titulados:

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

- Maestro de obrador: es quien, procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración.

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

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

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

II. Personal administrativo:

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

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

III. Personal mercantil.

Dependiente: es la persona encargada de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según



características del uso que se destine, novedades, etcétera), deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo, además, los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

IV. Personal de producción

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

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

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

V. Disposiciones varias

Artículo 25º.- Vigilancia de la salud.

En cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Esta vigilancia sólo se podrá llevar a cabo cuando la persona preste su consentimiento. En base a dicho artículo, la empresa efectuará reconocimientos médicos periódicos, que serán de libre aceptación para el trabajador. Cuando no desee efectuar dicho reconocimiento, a requerimiento de la empresa, deberá firmarse el rechazo de la revisión.

Artículo 26º.- Prendas de trabajo.

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

Artículo 27º.- Sumisión al AGA.

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales UGT,



CCOO y CIG, las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en los que están formuladas.

Artículo 28º.- Partes firmantes.

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

Artículo 29º.- Derecho supletorio.

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

Artículo 30.- Igualdad de oportunidades.

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

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

Artículo 31.- Descuelgue del convenio colectivo.

El convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a descolgarse de las condiciones previstas en el convenio. Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las



discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

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

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

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

ANEXO I.- Salario.

Grupos Profesionales; Salario anual 2019

Grupo I/Técnicos:

Encargado/a general; 16.700 €

Maestro de obrador; 16.100 €

Encargado/a de sección; 14.100 €

Grupo II Administrativos:

Administrativo/a 1ª; 14.100 €

Auxiliar; 12.600 €

Grupo III Mercantiles:

Dependiente/a; 12.600 €

Grupo IV Personal de Producción:

Oficial 1ª; 14.100 €

Oficial 2ª; 12.750 €

Ayudante/a de obrador; 12.600 €

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

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



Tablas salariales

| CONVENIO COLECTIVO DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS DE OURENSE | |
|--|--------------------|
| CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 61 - Xoves, 14 marzo 2019) | |
| Artículo 21ª.- Dietas. (... para el año 2019) | |
| Dieta completa: | 23,29 |
| Media dieta: | 11,65 |
| ANEXO I.- Salario | |
| Grupos Profesionales | Salario anual 2019 |
| Grupo I/Técnicos | |
| Encargado/a general | 16.700,00 |
| Maestro de obrador | 16.100,00 |
| Encargado/a de sección | 14.100,00 |
| Grupo II Administrativos | |
| Administrativo/a 1ª | 14.100,00 |
| Auxiliar | 12.600,00 |
| Grupo III Mercantiles | |
| Dependiente/a | 12.600,00 |
| Grupo IV Personal de Producción | |
| Oficial 1ª | 14.100,00 |



| | |
|-----------------------|-----------|
| Oficial 2ª | 12.750,00 |
| Ayudante/a de obrador | 12.600,00 |