

Convenio colectivo para a elaboración de pastelería, confeitaría e repostería da provincia de Lugo¹

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo afectará e vinculará a tódalas empresas e traballadores da cidade e provincia de Lugo, comprendidos no ámbito funcional da Ordenanza laboral para as industrias de alimentación, aprobado por O.M. do 8 de xullo de 1975, que se dediquen á actividade de pastelería, confeitaría e repostería.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación a toda a provincia de Lugo e cidade.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Quedan sometidos ás estipulacións deste convenio tódalas empresas e traballadores comprendidos no ámbito funcional da Ordenanza laboral para as industrias de alimentación, do 8 de xullo de 1975, sempre que aquelas se dediquen á actividade indicada no artigo 1º.

Artigo 4º.-Entrada en vigor.

Este convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 1999 e rematará o 31 de decembro de 2001, con independencia da súa publicación no BOP ou Diario Oficial de Galicia, e deberá denunciarse cun mes de anticipación a esa data.

Artigo 5º.-Comisión mixta paritaria.

Créase unha comisión mixta paritaria entre as partes asinantes deste convenio. O citado órgano, integrado por cinco representantes da asociación empresarial asinante, tres da central sindical Unión Xeral de Traballadores, un de CC.OO. e un de CIG, cumprirá as funcións de aplicación do pactado, así como o seu seguimento. No caso de non chegarse a un acordo na dita comisión, ámbalas partes sométense á competencia do Servicio de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC) e xurisdicción competente.

Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

Tódalas melloras concedidas neste convenio teñen o carácter de mínimas dentro das condicións pactadas. Respectaranse as situacións que impliquen para o traballador condicións máis beneficiosas cás que aquí se conveñen, manténdoo ad personam en canto excedan das pactadas no cómputo anual.

Artigo 7º.-Retribucións.

O salario será, para o primeiro ano de vixencia do convenio, isto é, desde o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 1999, o que figura na táboa salarial que se xunta como anexo I, e que é o resultado de lles aplicar ós salarios do ano anterior un incremento do 2,9 %.

O salario será, para o segundo ano de vixencia do convenio, isto é, desde o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2000, o que figura na táboa salarial que se xunta como anexo II, e que é o resultado de lles aplicar ós salarios do ano anterior un incremento do 4 %.

O salario será, para o terceiro ano de vixencia do convenio, isto é, desde o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2001, o que figura na táboa salarial que se xunta como anexo III, e que é o resultado de lles aplicar ós salarios do ano anterior un incremento do 2 %.

Establécese para o terceiro ano de vixencia, isto é, para o ano 2001, unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal, o 31 de decembro de 2001, supere o incremento do 2 % pactado, no exceso da indicada cifra e con efectos desde o 1 de xaneiro de 2001.

Artigo 8º.-Gratificacións extraordinarias.

¹ Publicado no DOG núm. 97, do 22 de maio de 2001.

As empresas afectadas por este convenio aboaranlles ós seus traballadores unha paga igual a unha mensualidade, incluída antigüidade, nas datas seguintes: 22 de decembro, 25 de xullo e 22 de marzo (paga de beneficios).

Artigo 9º.-Aumentos periódicos por tempo traballado.

Ó persoal comprendido neste convenio seranlle aboados, desde a súa entrada na empresa, cuadrienios cunha porcentaxe que se fixará, para tódalas categorías profesionais, no 6 % do salario base pactado, cun límite do 60 % ou 10 cuadrienios. Respectarase, non obstante, o establecido no artigo 25.2º do Estatuto dos traballadores.

A todo o persoal afectado por este convenio recoñeceráselle a cantidade que teña acreditada polo concepto de antigüidade ata a data de entrada en vigor deste convenio.

Artigo 10º.-Complemento de festivos.

As empresas compensarán a partir da data da publicación deste convenio no BOP de Lugo a aqueles traballadores que presten servizos en festivos, ben cun tempo de descanso equivalente, ben co aboamento dun complemento de festivos na contía de 2.000 pesetas, que percibirán a maiores da retribución ordinaria que lles corresponda.

Artigo 11º.-Licencias retribuídas.

O traballador poderá ausentarse do traballo, logo de aviso e xustificación, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) En caso de falecemento de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: dous días. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias, o prazo será de catro días.
- b) En caso de accidente ou enfermidade grave, debidamente acreditada, de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: dous días. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias, o prazo será de catro días.
- c) En caso de hospitalización de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: dous días. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias, o prazo será de catro días.
- d) En caso de matrimonio do traballador: quince días naturais.
- e) En caso de nacemento de fillo: dous días. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias, o prazo será de catro días.
- f) En caso de traslado de domicilio habitual: un día.
- g) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, incluído o exercicio do sufraxio activo.
- h) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
- i) Os traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, teñen dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poden dividir en dúas fraccións, ou a unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade.
- j) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

En todo caso, o traballador terá dereito a aquelas outras licencias que resulten de aplicación en función do disposto na normativa laboral vixente.

Artigo 12º.-Vacacións.

O período de vacacións establécese en 30 días naturais.

Se antes do disfrute do período vacacional o traballador cae en situación de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou con hospitalización, sinalarase un novo período vacacional entre a empresa e o traballador.

Artigo 13º.-Liquidación por cesamento.

1. Cando o traballador cause baixa na empresa, seralle aboado o importe da liquidación de

salarios que legalmente corresponda, incluído o importe das gratificacións extraordinarias e o de vacacións en proporción ó tempo traballado desde que se devengou a correspondente gratificación ou se desfrutaron as oportunas vacacións.

2. As empresas aboaranlles ós traballadores que, tendo a idade que a seguir se expresa e máis de dez anos de antigüidade na empresa, causen baixa nela por extinción do contrato de traballo de mutuo acordo ente empresa e traballador, as seguintes cantidades en concepto de premio de constancia:

64 anos: 2 mensualidades.

63 anos: 250.000 pesetas.

62 anos: 300.000 pesetas.

61 anos: 350.000 pesetas.

60 anos: 400.000 pesetas.

Artigo 14º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo máximo legal será de 40 horas semanais (de 7 a 14 horas).

Artigo 15º.-Servicio militar ou prestación social substitutoria.

O traballador ó que lle sexa suspendido o seu contrato de traballo por incorporación ó servicio militar ou á prestación social substitutoria, deberá reincorporarse ó seu posto de traballo nos 30 días naturais seguintes, segundo establece o artigo 48.3º do Estatuto dos traballadores. No caso de que non fose readmitido pola empresa, deberá ser indemnizado de acordo co convenio vixente nese momento.

Artigo 16º.-Descanso.

Tódolos traballadores abranguidos neste convenio terán, como mínimo, día e medio de descanso ininterrompido.

Artigo 17º.-Roupa de traballo.

As empresas proverán os traballadores da roupa de traballo necesaria.

Artigo 18º.-Garantías sindicais.

Os traballadores no seo da empresa terán dereito a afiliarse libremente a calquera central sindical. As empresas non poderán exercer medidas coactivas nin realizar ningún acto ou toma de decisión sobre ningún traballador, dirixidas a subordina-la afiliación sindical a un determinado sindicato. Os delegados de persoal e traballadores poderán utiliza-lo cadro de anuncios que se porá en tódalas empresas.

Artigo 19º.-Póliza de seguros de accidente.

As empresas afectadas por este convenio estarán obrigadas a concertar, con primas íntegras ó seu cargo, unha póliza de seguro de accidentes que cubra, en caso de accidente de traballo, así declarado pola Seguridade Social, os riscos de falecemento e invalidez permanente. As contías da citada póliza serán de 3.250.000 pesetas en caso de morte, e 3.750.000 pesetas en caso de invalidez permanente nos graos de total, absoluta e gran invalidez.

Esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida causa-lo traballador na Seguridade Social, mutualidade ou montepío.

Non obstante, a indemnización que se perciba con cargo ó seguro aquí convido, considerárase como percibida a conta da indemnización que, de se-lo caso, puidesen declarar, con cargo ás empresas, os tribunais de xustiza, compensándose ata onde aquela non alcance.

Artigo 20º.-Modalidades de contratación.

Contrato de traballo en prácticas.

O contrato de traballo en prácticas terá por finalidade facilita-la práctica profesional dos traballadores ou traballadoras para perfecciona-los seus coñecementos e adaptalos ó nivel de estudos cursados.

A retribución dos traballadores en prácticas non poderá ser inferior, o primeiro ano de contrato,

ó 80% do salario correspondente a igual ou similar categoría, e o segundo ano de contrato, ó 90%.

Contrato por circunstancias da produción.

O contrato de duración determinada regulado no artigo 15.1º b) do Real decreto legislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, poderá ter unha duración máxima de trece meses dentro dun período de dezaioito meses. Esta duración máxima será de doce meses dentro dun período de dezaioito meses para os contratos concertados a partir do 3 de marzo de 2001.

Contrato indefinido de fomento de emprego.

Entendendo as partes asinantes que a modalidade contractual de Contrato para o Fomento da Contratación indefinida é un instrumento adecuado para a consecución de emprego estable, no ámbito de aplicación deste convenio poderá concertarse esta modalidade contractual con traballadores empregados na empresa mediante un contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, subscrito unha vez transcorrido o ano desde a entrada en vigor do Real decreto lei 8/1997.

Artigo 21º.-Incapacidade temporal.

As empresas completarán as prestacións con cargo á Seguridade Social ata o 100 % do salario de convenio nos casos e coa duración que se indica a seguir:

- a) No suposto de que a situación de IT sexa a consecuencia de accidente de traballo ou enfermidade profesional, o complemento aboarase mentres dure a situación.
- b) No suposto de IT derivada de enfermidade común e accidente non laboral, o complemento aboarase unicamente no suposto de que se produza hospitalización do traballador e mentres dure esta.

Artigo 22º.-Formación profesional.

As partes signatarias acordan constituír unha comisión paritaria provincial sectorial de formación profesional, integrada por un representante de cada unha das centrais sindicais que asinan o convenio e un número de representantes da Asociación Provincial de Empresarios de Confeiteiras de Lugo igual ó total das centrais sindicais.

Serán funcións desta comisión:

-Requirir das administracións autonómicas competentes o recoñecemento desta comisión como interlocutor social sectorial que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiamento oficial que afecten ó sector, co fin de colaborar tanto nos que estean en marcha como nos que se poidan programar en diante.

-Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para chegar a defini-la organización e programación dela, tanto ocupacional como regulada (observatorio ocupacional).

-Elaborar plans formativos necesarios para conseguir a homologación das cualificacións profesionais de traballadores técnicos, administrativos e manuais, cos seus equivalentes na Comunidade Económica Europea, con vistas á entrada en vigor do Mercado Único.

-Tódalas outras funcións que a comisión se atribúa, orientadas ó desenvolvemento e mellora da formación profesional no sector da provincia de Lugo.

Artigo 23º.-Comisión de seguridade e hixiene no traballo.

As partes signatarias acordan constituír unha comisión paritaria provincial sectorial de seguridade e hixiene no traballo, integrada por un representante de cada unha das centrais sindicais que asinan o convenio e un número de representantes da Asociación de Empresarios de Confeiteiras de Lugo, igual ó total das centrais sindicais.

Ámbalas representacións comprométense a manter reunións periódicas, logo de convocatoria de calquera das partes, con 15 días de anticipación.

As funcións básicas da comisión de seguridade e hixiene terán como obxectivos prioritarios:

- 1º Promove-la observancia das disposicións legais vixentes para a prevención dos riscos profesionais no ámbito do sector.
- 2º Prestarlles asesoramento ós empresarios e traballadores para evitar e/ou reduci-los riscos que

atenten contra a integridade física e saúde dos traballadores.

3º Dar a coñece-las normas e procedementos que en materia de seguridade e hixiene dicten os organismos especializados nesta materia.

4º Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos coñecementos médicos que se lles realicen ós traballadores deste sector.

Tódalas outras funcións que a comisión se atribúa, orientadas ó desenvolvemento e mellora da seguridade e hixiene no traballo do sector na provincia de Lugo.

Disposición transitoria

Primeira.-De conformidade co que establece o Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, e para o caso de que traballadores con 64 anos cumpridos opten por acollerse á xubilación co 100% dos dereitos, as empresas incluídas neste convenio obríganse a substituír a cada traballador que opte pola xubilación, por outro traballador, inscrito como desempregado na correspondente oficina de emprego, medinte un contrato de duración mínima dun ano, formalizado por escrito e con expresión do nome do traballador a quen se substitúe.

Segunda.-Os atrasos por diferencias de salarios consecuencia dunha serodia publicación deste convenio deberán aboarse, como máximo, dentro dos dous meses seguintes á publicación do convenio no BOP de Lugo ou DOG.

ANEXO

Táboa salarial

Convenio de pastelería, confeitaría e repostería de Lugo

Vixencia desde o 1-1-2001 ó 31-12-2001

Categoría profesional	Soldo	Retribución Anua	Soldo	Retribución Anua
	Pesetas		Euros	
Encargado xeral	123.869	1.858.035	744,47	11.167,02
Mestre obrador	118.802	1.782.030	714,01	10.710,22
Oficial de 1ª	110.225	1.653.375	662,47	9.936,98
Oficial de 2ª	102.718	1.540.770	617,35	9.260,21
Axudante	95.256	1.428.840	572,50	8.587,50
Aprendiz de 16 a 18 anos	SMI vixente		SMI vixente	
Limpador (ptas./hora)	351		2,11	