Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA
CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

7789 ***Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social por la que se dispone la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Islas Baleares, y la publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares del Convenio colectivo del sector de panaderías y pastelerías de las Islas Baleares***

Antecedentes

1. El 10 de marzo de 2026, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo del sector de panaderías y pastelerías de las Islas Baleares.

2. El 16 de marzo de 2026 la misma fecha, el señor Juan Antonio Marimón Pizà, en representación de la Comisión Negociadora, solicitó la inscripción, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. Los artículo 90.2 i 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administracions Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sectorde panaderías y pastelerías de las Islas Baleares en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Islas Baleares.

2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.

3. Hacer constar que la versión en castellano es la original suscrita por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión en catalán es una traducción de aquella.

4. Ordenar la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Palma, firmado electrónicamente 9 de junio de 2026

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
(BOIB 99 de 26 de juliol de 2025)
La directora general de Treball i Salut Laboral,
Maria de la Luz Moreno Moreno

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ILLES BALEARS

CAPITULO I
Generales

Artículo Preliminar. - El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado por las siguientes Organizaciones: Asociació de Forners i Pastissers de les Illes Balears, Asociación de la Pequeña Industria de Panadería y Pastelería de Mallorca, Asociación Profesional de Pastelería, Panadería y afines de Menorca, Asociación de Panaderos y Pasteleros de Ibiza y Formentera y por CCOO de Industria de les Illes Balears, la Unión General de Trabajadores UGT-FICA BALEARES y Unión Sindical Obrera USO INDUSTRIA.

Artículo 1º.- Ámbito Personal.- El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de empresas de panadería, pastelería, bollería y repostería, en fabricación propia o ajena, así como a todas las dependencias mercantiles que expendan productos de panadería, pastelería, bollería y repostería, elaborada por ajenos a la titularidad del expendedor o en la modalidad de productos intermedios (pan precocido o masas congeladas); y al personal administrativo; así como a las personas trabajadoras que presten sus servicios en las mismas o los prestasen a partir de la vigencia del presente convenio. Así mismo, se incluye en este ámbito personal a las empresas y personas trabajadoras de aquellos establecimientos llamados panaderías, pastelerías, cruasanterías en los que además, de forma complementaria, se preste servicio de productos listos para su consumo y degustación en el propio establecimiento, tales como cafés, bebidas, bocadillos, etc., Lo establecido en este párrafo solo será aplicable en aquellos establecimientos cuyos productos de panadería, bollería, pastelería y derivados sean fabricados y elaborados por la propia empresa, constituyendo un todo orgánico e indivisible, a cuyos efectos prácticos deberán considerarse en todo su aspecto global.

No será de aplicación el presente convenio al personal de aquellos establecimientos que simultaneen el servicio de bar o cafetería y de forma complementaria, la venta de productos de panadería y pastelería, en el que los productos de panadería y pastelería no sean elaborados por la propia empresa o sean productos derivados de masas congeladas y se lleve a cabo la cocción en el propio establecimiento. En el supuesto del personal de aquellos establecimientos considerados no turísticos según el artículo 112, párrafo 3º del Decreto 20/2015, BOIB nº 56 de 18 de abril; o bien en aquellos en los que el mayor volumen de ventas o actividad económica principal sea el derivado de la venta minorista de productos de panadería y pastelería elaborados por un tercero, será de aplicación el presente convenio.

Artículo 2º.- Normas Subsidiarias. - Se establece una cláusula de adhesión por la cual las empresas del sector con convenio propio, que así lo acuerden en su comisión paritaria, puedan acogerse de forma subsidiaria a este Convenio sectorial en todo lo no previsto en el suyo propio.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

Artículo 3º.- Ámbito Territorial. - El Presente Convenio se aplicará a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad. - Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión expresa de las Tablas Salariales y otros conceptos económicos, por lo que, en el supuesto de que fuese anulada total o parcialmente o inaplicación sobrevenida alguna de sus cláusulas o articulados, por resolución judicial firme o disposición normativa no determinará automáticamente la nulidad íntegra del convenio, salvo que afecte de manera esencial a su equilibrio interno.

En caso de producirse dicha circunstancia, las partes firmantes se comprometen a reunirse en el seno de la Comisión Paritaria en el plazo máximo de treinta días desde que la resolución o norma resulte firme o aplicable, al objeto de negociar exclusivamente la adaptación, modificación o sustitución de las disposiciones afectadas, manteniéndose vigente el resto del contenido del convenio colectivo.

Hasta que se alcance un nuevo acuerdo, continuarán aplicándose las cláusulas no afectadas por la declaración de nulidad o modificación normativa.

Artículo 5º.- Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2026 y tendrá una duración hasta 31 de diciembre de 2028, por lo cual su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2028, debiendo denunciarse con tres meses de antelación a su terminación, al objeto de negociar un nuevo convenio.

No obstante, a los efectos de abono de las retribuciones pactadas, su vigencia y obligación de abono será a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el BOIB. Una vez denunciado el convenio, las partes deberán, en un plazo máximo de treinta días, constituir la mesa negociadora del nuevo convenio colectivo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

CAPITULO II
Jornada, Descansos y Permisos

Artículo 6º.- Horas Extraordinarias. - Podrán únicamente realizarse las horas extraordinarias previstas en la legislación laboral vigente.

Artículo 7º.- Jornada Laboral. - La jornada laboral será de 1778 horas anuales. Dicha jornada se distribuirá como máximo en cómputo promedio semanal de 40 horas efectivas.

Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo anual, adaptando la distribución del 10% de las horas anuales de prestación de servicio a las épocas, del año en que sus necesidades productivas son mayores.

Solamente se podrá modificar la distribución horaria mensual, semanal o diaria, respetando en todo caso los posibles acuerdos con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, con el conjunto de personas trabajadoras de la empresa.

Las horas que se hayan de hacer para recuperar el déficit producido y alcanzar la jornada establecida en convenio se realizarán ampliando la jornada laboral de mayo a octubre, periodos de Navidad y periodos de Semana Santa, así como los periodos previos a dichos acontecimientos, y aquellos que de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras y, en su defecto, el conjunto de personas trabajadoras se pueda establecer en el seno de la empresa. No podrán realizarse los sábados que inicialmente no estuvieran pactados como días laborables en calendario laboral, ni en puentes o días festivos por ajuste de calendario.

Anualmente, los empresarios y empresarias realizarán el calendario y cuadrante de horas de trabajo con el fin de adaptar la jornada al máximo anual establecido.

Respecto a las horas trabajadas en los días festivos, estas no deben computarse dentro de la jornada anual, por cuanto existe obligación de trabajar en festivo dada las características del sector y a los efectos de efectuar el calendario anual de las 1778 horas efectivas pactadas; los festivos se tienen como no trabajados y no computan. Los festivos que se trabajen no deberán computarse el número de horas trabajadas en este día dentro del cómputo de la jornada anual ante dicha y deberán ser compensadas estas horas en descanso o bien remuneradas con el pago de la indemnización prevista en el convenio.

Se faculta a la Comisión Paritaria para que pueda confeccionar un calendario anual, en función de las jornadas semanales que realicen las empresas y establezcan el número de horas anuales que sobran o faltan para el cumplimiento de la jornada anual prevista.

Artículo 8º.- Día Festivo San Honorato. - Para conmemorar la festividad del patrón de los panaderos, se fija el primer lunes del mes de marzo de cada año. En el supuesto de que este fuera ya festivo, se trasladaría al siguiente lunes. En el supuesto de que coincida con el día de descanso semanal, se trasladará a otro día de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 9º.- Día Festivo no trabajado. - Los días festivos que no sean domingos se abonarán a razón de salario base más plus de fidelidad (si le corresponde).

Artículo 10º.- Descanso semanal - Se disfrutará de un día y medio de descanso semanal por turnos que se establecerán de común acuerdo entre empresarios /empresarias y personas trabajadoras.

Artículo 11º.- Vacaciones. - Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán un período de vacaciones de 30 días naturales, durante los cuales percibirán los salarios base, plus de fidelidad (si les corresponde). La fecha de su disfrute se establecerá de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, las cuales a petición propia podrán disfrutar de diez de los días entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. El inicio de las vacaciones no deberá ser en días de descanso semanal ni en día festivo.

Artículo 12º.- Licencias Retributivas. – La persona trabajadora con justificación y previo aviso podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

Se aplicará con carácter general lo dispuesto en el artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Los quince días naturales en caso de matrimonio podrán ser acumuladas al periodo de vacaciones pactado en el Artículo 11º y tendrá para su disfrute prioridad sobre las demás personas trabajadoras.

Dos días por traslado de domicilio habitual.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

CAPITULO III
Conceptos Retributivos

Artículo 13º.- Salarios 2026: A partir del 1 de enero de 2026, los salarios son los que se indican en la tabla salarial que se anexa como Anexo I y Anexo II, siendo la tabla salarial 2026 con efectos a 1 de enero de 2026, la tabla salarial 2027 con efectos a 1 de enero de 2027, la tabla salarial 2028 con efectos a 1 de enero de 2028.

Artículo 13º bis. - Cambio de Retribución. - Los peones que trabajen en el departamento de Obrador, y que presten sus servicios en más de 18 meses de trabajo efectivo en la propia empresa, pasarán a percibir el salario de Ayudante. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en Tienda con la categoría de Ayudante/ ayudanta, sin experiencia, y que presten sus servicios en más de 18 meses de trabajo efectivo en la propia empresa, pasarán a percibir el salario de Vendedor/Vendedora de 0 a 3 años.

Artículo 14º.- Indemnización por trabajar en Día Festivo: La persona trabajadora que preste sus servicios en día festivo percibirá, además del salario que por día festivo le corresponda, una indemnización correspondiente al salario base más plus de fidelidad (si le corresponde), incrementados en un 90%, así como el plus de nocturnidad en los casos que proceda.

Ejemplo práctico A: Una persona trabajadora con plus de fidelidad trabaja en día festivo y le corresponde nocturnidad.

Indemnización: SAL.BASE+ PLUS DE FIDELIDAD. + (90%SAL.BASE+PLUS DE FIDELIDAD) + NOCT.

Ejemplo práctico B: Un empleado o empleada sin plus de fidelidad trabaja en día festivo y no le corresponde nocturnidad.

Indemnización: SAL.BASE + (90% SAL.BASE)

Artículo 15º.- Gratificaciones Extraordinarias. - Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones de 30 días de salario base y complemento de fidelidad si correspondiera. Cada una de las gratificaciones extraordinarias se abonará antes de los días 16 de Mayo, 15 de Julio y 15 de diciembre, respectivamente.

Las empresas, de mutuo acuerdo individual con las personas trabajadoras, podrán prorratear mensualmente las gratificaciones extraordinarias de los meses de mayo, julio y diciembre.

Artículo 16º. Antigüedad. - Lo reglamentado en anteriores convenios para la antigüedad tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005, quedando sustituido a partir del 1 de enero de 2006 por el **complemento de fidelidad**. Cualquier referencia que en el convenio colectivo se efectúe a la antigüedad, se verá así mismo sustituida de forma automática por el complemento de fidelidad, que a continuación se especifica:

COMPLEMENTO DE FIDELIDAD (PLUS DE FIDELIDAD): Las personas trabajadoras que a 1 de enero de 2006, se hallaban prestando sus servicios en las empresas afectadas por el presente convenio percibirán el complemento de fidelidad en función de los años trabajados en la empresa a la fecha de 31 de diciembre de 2005, publicado en el BOIB n° 31 de 2 de marzo de 2006, que figura en el Anexo III de la Resolución n° 3558 de la directora general de Trabajo, de fecha 16-02-2006.

Artículo 17º Plus de Nocturnidad. - Se establece un plus de nocturnidad de ocho euros y cincuenta céntimos (8,50 €) por día efectivamente trabajado. Este plus de nocturnidad se abonará a todas aquellas personas trabajadoras que efectúen su jornada completa entre las 22 horas y las 6.

Para aquellos trabajadores que presten sus servicios dos horas o menos en jornada nocturna percibirán el porcentaje correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en nocturno. Dicho plus solo se percibirá en los días en los que se dé efectivamente la circunstancia señalada en el párrafo anterior y no computará en el cálculo de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Artículo 17º Bis –Plus Servicios complementarios.- En aquellas dependencias mercantiles recogidas en el ámbito personal (artículo 1º) del presente convenio, que además de expender productos de panadería, pastelería, bollería y repostería, ofrezcan dentro del propio establecimiento servicios complementarios de degustación y/o consumo y siempre que sean éstos, consumidos dentro del establecimiento, los vendedores y vendedoras que realicen estas funciones específicas percibirán un plus funcional de actividad sólo mientras realicen dichas funciones, de 1 € por día efectivo de trabajo.

Artículo 18º.- Retribución por Horas Extraordinarias. - Las horas extraordinarias que realicen las personas trabajadoras, de acuerdo con lo previsto en el Art.6º del presente convenio, se abonarán a razón del importe que resulte por hora de trabajo efectivo incrementado en un 75%.

Artículo 19º.- Cláusula de Inaplicación del Convenio. - En aplicación del Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en los supuestos de NO ACUERDO en el periodo de consultas, se aplicará el procedimiento establecido en el II Acuerdo interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal D'Arbitratge y Mediació de las Illes Balears (TAMIB) de fecha 24/01/2005, sometiéndose al

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

procedimiento de mediación establecido en el mismo.

En caso de no alcanzar acuerdo en dicho f de mediación, las partes someterán la solución de la discrepancia a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (CAIB) creada por el Decreto 51/2013, de 29 de noviembre.

CAPITULO IV
Contratación

Artículo 20. º. - Contratos formativos

1. Las empresas podrán formalizar contratos formativos en las modalidades legalmente previstas, con la finalidad de compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos de la persona trabajadora y facilitar su inserción profesional, de conformidad con los requisitos y límites establecidos en la normativa vigente.

2. En particular, el contrato formativo podrá concertarse, según proceda:

a) Como **contrato de formación en alternancia**, para compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos del sistema de formación profesional o universitario, con el alcance, duración, jornada y exigencias formativas que resulten aplicables en cada caso.

b) Como **contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios**, cuando la persona trabajadora cuente con la titulación exigible y se cumplan los requisitos temporales y materiales legalmente establecidos.

3. Duración. La duración del contrato formativo, sus prórrogas, así como la duración máxima y mínima, se ajustarán en todo caso a la normativa vigente para cada modalidad, sin que sea aplicable un régimen convencional de duración fija diferente al legal.

4. Tiempo de trabajo efectivo y compatibilidad con la formación. El tiempo de trabajo efectivo deberá ser compatible con el tiempo dedicado a la formación, respetando los límites y porcentajes máximos de trabajo efectivo que establezca la normativa vigente para la modalidad concreta del contrato formativo, así como las exigencias de programación, tutela y acreditación de la actividad formativa.

5. Retribución. La retribución de las personas trabajadoras con contrato formativo será la que corresponda conforme a la normativa vigente y a lo pactado en este convenio para el grupo profesional/funciones efectivamente realizadas, sin que en ningún caso pueda resultar inferior a los mínimos legales aplicables en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo cuando así proceda.

6. Clasificación profesional y tablas. A efectos de encuadramiento y determinación salarial, las personas trabajadoras con contrato formativo serán adscritas al grupo/categoría que corresponda a las funciones efectivamente desempeñadas, respetando en todo caso el régimen legal propio del contrato formativo y los mínimos retributivos legales, sin que la edad determine por sí sola la categoría o el salario.

Artículo 21.º. - Contratos temporales por circunstancias de la producción

1. Cuando concurran **circunstancias de la producción** que justifiquen un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido, o cuando se trate de **situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada**, las empresas podrán concertar contratos temporales por circunstancias de la producción, con el alcance, requisitos causales, exigencias formales y límites de duración previstos en la normativa vigente.

2. Causalidad y forma. El contrato deberá identificar con precisión la causa habilitante de la temporalidad y las circunstancias concretas que la justifican, así como su conexión con la duración prevista, en los términos exigidos por la normativa vigente.

3. Duración. La duración máxima del contrato, su eventual prórroga, y, en su caso, el número de días de utilización para situaciones previsibles y de corta duración, se ajustarán estrictamente a los límites establecidos en la normativa vigente, sin que resulte aplicable un régimen convencional de duración máxima diferente al legal.

4. Indemnización por fin de contrato. A la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o finalización de la causa, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización que, en su caso, proceda conforme a la normativa vigente para la modalidad contractual utilizada

Artículo 21 bis.- Periodo de Prueba y ceses voluntarios (preaviso). - Para las personas trabajadoras que se hallen dentro de los Grupos 1 y 2 se establece un periodo de prueba de 15 días laborales, resto se aplicará lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

Ceses voluntarios: Las personas trabajadoras que se hallen comprendidos en los Grupos 1 2, que cesen voluntariamente en la empresa, deberán preavisar a la misma con 15 días laborales de antelación, pudiendo las empresas, en caso de omisión total o parcial de tal obligación penalizar con los días omitidos.

Resto de personas trabajadoras: se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de Trabajadores.

CAPITULO V
Clasificación profesional

Artículo 22º. - Sistema de clasificación profesional.

1.- Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.- La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan las personas trabajadoras.

3.- La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

4.- Por acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario/empresaria, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

5.- Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 23º. - Factores de encuadramiento

1.- El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2.- En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a. Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
b. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
c. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempleo de las tareas o funciones que desarrollen.
d. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
e. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
f. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3.- Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 24º.- Grupos profesionales

Grupo profesional 1

1.- Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

2.- Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

Grupo profesional 2

1.- Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad esté limitada por una supervisión directa o sistemática.

2.- Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3

1.- Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otras personas trabajadoras.

2.- Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4

1.- Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas completas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

2.- Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5

1.- Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2.- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Artículo 25º.- Movilidad funcional

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI
Acción Social

Artículo 26º.- Incapacidad Temporal. –

A) Accidente de Trabajo. - Las empresas abonarán a las personas trabajadoras en la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, y con independencia de la prestación económica que perciban con cargo a la Seguridad Social, un complemento hasta la totalidad del salario que se percibía en el momento de accidentarse. El referido complemento se abonará a partir del primer día de baja y hasta el

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

momento del alta, como máximo hasta un año después de iniciada la Incapacidad Temporal.

B) Enfermedad Común o Accidente no Laboral. - En los casos de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y enfermedad profesional, las empresas complementarán la indemnización de la Seguridad Social a partir del día que esta sea reconocida por la Seguridad Social, hasta un setenta y cinco por ciento (75%) de la base reguladora.

Artículo 27º.- Seguro : Las empresas concertarán una póliza de seguro que garantice a las personas trabajadoras un capital de 12.020, 24 euros a percibir por sí mismos o por los beneficiarios / beneficiarias designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o por muerte , se entiende por Invalidez Absoluta y Permanente la situación física irreversible provocada por accidente o enfermedad originados independientemente de la voluntad del Asegurado o Asegurada, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. Tendrán derecho a la percepción de la presente mejora, sin perjuicio de la fecha en que se declare la invalidez o sobrevenga el fallecimiento, aquellas personas trabajadoras que estuvieran de alta en la empresa en la fecha en que se produzcan tales contingencias.

Las empresas que no tengan concertadas estas pólizas resultarán directamente obligadas al pago del capital citado, caso de producirse las contingencias expresadas en el párrafo anterior.

CAPITULO VII
Sindicales

Artículo 28º.- Acción sindical en la empresa. -

a) Las centrales sindicales podrán desarrollar su actividad en las empresas con garantía para su eficaz funcionamiento, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

b) Las personas afiliadas a las centrales sindicales no podrán ser discriminadas en función de su afiliación.

c) Las centrales sindicales legalizadas podrán informar sindicalmente a todas las personas trabajadoras y realizar reuniones de afiliación, comunicándolo a la empresa con 48 horas de antelación.

Artículo 29º.- Comités de Empresa y delegados/delegadas de Personal. - Serán funciones del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados/delegadas de Personal:

a) Emitir informes en los supuestos cambios de hora, suspensión, y en su caso extinción de las relaciones individuales de trabajo fundadas en causas tecnológicas o económicas, así como modificaciones sustanciales de su contenido.

b) Informar en los expedientes de clasificación personal instados ante la autoridad competente.

c) Ser previamente informado/informada de la imposición de sanciones al personal o reincidencias en faltas graves y por faltas muy graves.

CAPITULO VIII
Salud Laboral

Artículo 30º.- Formación de Manipulador/a de Alimentos. - El personal sujeto al presente convenio deberá asistir obligatoriamente a los cursos de formación o acciones formativas relacionadas con las prácticas correctas de higiene y de manipulación de alimentos, que lleven a cabo las empresas. Para lo cual les dará las oportunas instrucciones así como las facilidades para la obtención de conocimientos suficientes en dichas prácticas de manipulación de alimentos.

Artículo 31º.- Prendas de Trabajo. - La naturaleza especial de la industria obliga a todas las personas trabajadoras y empresarios/empresarias a extremar las medidas propias de higiene personal, renovando oportunamente los elementos necesarios para practicar el mencionado aseo. Así mismo las empresas facilitarán a sus personas trabajadoras las prendas que se mencionan en la siguiente tabla:

• Chaquetilla	4 unidades	1 año de duración
• Pantalones	4 unidades	1 año de duración
• Gorros	2 unidades	1 año de duración
• Mandiles	4 unidades	6 meses de duración

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

• Paños	6 unidades	6 meses de duración
• Cofias	2 unidades	2 años de duración
• Batas(1)	4 unidades	1 año de duración

(1) Dos de invierno y dos de verano.

El uso de estas prendas tendrá un carácter obligatorio y la adquisición de las mismas en cuanto a su calidad, color y modelo deberá realizarse de común acuerdo entre la empresa y delegados/delegadas de personal o comité de empresa.

Al personal de nuevo ingreso le serán facilitadas dentro de la primera semana de contrato. Las prendas usadas durante los periodos cuya relación laboral sea igual o inferior a 6 meses serán devueltas a la empresa.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de llevar las prendas de trabajo se tipifica como falta grave, con sanción inherente al grado tipificado.

Artículo 32º.- Revisión Médica.- Se establece para todas las personas afectadas por el presente convenio pasar una revisión médica anual, facilitada por la empresa a través de los servicios médicos pertinentes oficiales.

Artículo 33º.- Comisión de Salud Laboral.- En aras a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, se establece una comisión formada por un o una representante de cada una de las centrales sindicales y de las organizaciones empresariales afectadas por el presente convenio, que tendrá la consideración de consultiva con obligación de emitir informes y asesoramiento a todas aquellas empresas y personas trabajadoras vinculadas por el presente.

La Comisión de Salud Laboral deberá obligatoriamente reunirse cada tres meses, debiéndose en la primera de ellas fijarse los objetivos que necesariamente deberán ser anuales.

Dicha comisión deberá requerir el concurso de todas aquellas empresas, organismos o instituciones necesarios para el eficaz cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

Se fija como domicilio de esta Comisión el de la Asociación de Panaderos y Pasteleros de Baleares, C/. Cuba, nº 2 de Palma (Illes Balears).

CAPITULO IX
Faltas, Sanciones y Procedimiento Sancionador

Artículo 34º.- Régimen Disciplinario. - Faltas: las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

- Las faltas de puntualidad en breves espacios de tiempo. Se entiende por falta de puntualidad al retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.
- Las discusiones con los compañeros/compañeras de trabajo.
- Las faltas de aseo o limpieza.
- El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.
- No efectuar el registro horario en un máximo de tres ocasiones en un mes según las instrucciones dictadas por la empresa y en los medios facilitados por la misma.

2. Son faltas graves:

- Las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses.
- La falta de puntualidad en más de 15 minutos que sin justificación se cometa, y que suponga el retraso en el inicio de un trabajo en cadena, en grupo o que suponga, debido al retraso en su incorporación, que otra persona trabajadora deba ocupar su puesto de trabajo en su demora.
- Las cometidas contra disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros / compañeras, subordinados / subordinadas.
- Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando por él o ella.
- La realización de trabajos por cuenta de terceros, tanto en la misma actividad como en otras que no sean concurrentes con la actividad de la empresa, salvo que haya comunicación escrita de tal circunstancia al empresario o empresaria.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

- Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada
- Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, así como las violaciones graves de la buena fe contractual.
- La no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en las Reglamentaciones Técnico-Sanitarias de Panadería y Bollería y la de Pastelería y Confitería, para el personal.
- La embriaguez o consumo de drogas no autorizadas ocasionalmente.
- El incumplimiento de las órdenes dadas por la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud, siempre que la empresa cumpla los requisitos previstos en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y demás normativa que afecte a la actividad.
- Cualquier incumplimiento a las órdenes dadas por la empresa.
- No efectuar el registro horario en más de cuatro ocasiones en un mes según las instrucciones dictadas por la empresa y en los medios facilitados por la misma.

3. Son faltas muy graves:

- La reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros / compañeras de trabajo
- Los malos tratos de palabra y obra o falta de respeto y consideración a los jefes y jefas o a sus familiares y a los compañeros / compañeras o subordinados / subordinadas
- La violación de secreto de la empresa
- La embriaguez habitual
- El consumo de drogas no autorizadas cuando fuere habitual
- La inobservancia de las medidas de prevención y salud laboral en el trabajo y, en particular, la carencia del carné de manipulador o manipuladora de alimentos por causas imputables al trabajador o trabajadora, habiendo mediado aviso previo de la empresa.
- El acoso sexual: Se entenderá como acoso sexual cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe.
- En aquellos casos en que el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos y salud laborales o de cualquier índole ordenada por la empresa que provoquen o pudieran provocar daños personales o materiales, o perjuicios a terceros incluida la propia empresa, la conducta de la persona trabajadora considerará como falta muy grave.
- Cualquier otra de naturaleza análoga.
- No efectuar el registro horario según las instrucciones dictadas por la empresa y en los medios facilitados por la misma y que ello supusiese algún tipo de perjuicio a la empresa.
- Las conductas que incurran en acciones de acoso descritas en los artículos 38, 39 y 40 del presente Convenio Colectivo.
- Constituirá falta muy grave toda conducta de acoso por razón de sexo, entendida como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, conforme a la Ley Orgánica 3/2007.

Sanciones: Las sanciones que procederán imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1º Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

2º Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.
- Amonestación escrita.

3º Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por más de 10 días y hasta 30 días.
- Despido disciplinario, de conformidad con el artículo 54.2 ET.

Las sanciones con suspensión de empleo y sueldo deberán ser comunicadas por escrito a la persona trabajadora.

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

CAPITULO X
Comisión Paritaria y Solución extrajudicial.

Artículo 35º.- Comisión de Interpretación y Vigilancia. - Ambas partes establecen en el ámbito territorial una Comisión Paritaria compuesta por representantes de las personas trabajadoras y de la parte empresarial, en número de siete por cada una de ellas. La función de esta comisión paritaria será de vigilancia y control de este convenio y de todas las cuestiones derivadas de la aplicación de la normativa legal, así como tratar de llegar a una avenencia de los conflictos que puedan surgir entre las empresas y sus personas trabajadoras.

Por la parte social se acuerda que, independientemente del número de miembros asistentes a la Comisión paritaria, estos representarán el porcentaje que cada una de las Organizaciones sindicales ostentan a la firma del Convenio.

Las partes podrán nombrar a los componentes de la misma en el momento de su constitución.

Se fija como sede de la Comisión Paritaria la del TAMIB. Av. Conde Sallent, nº 11, 2º de Palma de Mallorca.

Artículo 36º.- Solución de conflictos. Los firmantes de este convenio se adhieren en todos sus términos al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) sin menoscabo de poder adherirse a cualquier otro sistema (Autonómico o Provincial) para la resolución extrajudicial de conflictos laborales.

Así mismo, las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio Colectivo y de cualquier otro que afecte a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, aplicando el reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.º del citado reglamento según resolución del Director General de Treball de día 8 de enero de 1998 y publicado en el BOCAIB el 24 de enero de 1998.

Artículo. - 37º. Código de Conducta en Materia de Acoso Sexual.

1.- Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos las partes firmantes del presente acuerdo expresan su deseo de que todas las personas trabajadoras sean tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni cualquier tipo de acoso en el trabajo.

2.- Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.- Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

4.- Las personas trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigida, a elección de la persona trabajadora presuntamente acosada, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si la persona trabajadora lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras, las cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

5.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella". En los supuestos en que una persona trabajadora incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionada conforme dispone el precepto señalado.

Artículo. - 38º. Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral en el Puesto de Trabajo.

1.- Declaración de principios.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. También las personas trabajadoras tienen

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La situación de Acoso Moral se produce cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra a una violencia psicológica por sistema, durante un periodo de tiempo más o menos prolongado. El Acoso Moral pretende y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello, si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas mediante la aplicación de un procedimiento interno de conflictos que, sin desechar y con independencia de la posible utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o la trabajadora acosados, permita actuar con la mayor prontitud, rigurosidad y confidencialidad, ante la denuncia protegiendo en todo caso y momento la intimidad de la persona trabajadora presuntamente acosada. En ningún caso se podrá adoptar por parte de la empresa o responsable de la misma persecución o represalia al denunciante de los hechos de acoso.

Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia de este fenómeno laboral, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todas las personas trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

Artículo. - 39º. Protocolo de inclusión y respeto a la diversidad sexual y de género (LGTBI)

Que, conforme a lo dispuesto en el marco legal vigente y dando cumplimiento a la obligación de desarrollar y plasmar en el presente convenio colectivo las medidas planificadas y el protocolo de actuación para la promoción de la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, de acuerdo con la Ley 4/2023 de 28 de febrero, así como al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, acuerdan incorporar en anexo al presente las siguientes CLÁUSULAS:

1.- Compromiso general de igualdad y no discriminación

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su compromiso absoluto con los principios de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, garantizando la plena inclusión de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la empresa. Este compromiso se extiende a todo el personal, incluidas las personas trabajadoras por empresas de trabajo temporal, proveedores, personas candidatas a un puesto de trabajo, clientes y cualquier persona que desarrolle su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

2.- Ámbito de aplicación

Las presentes medidas y el protocolo se aplicarán a toda la plantilla de la empresa, sea cual sea su modalidad de contratación laboral, incluyendo a las personas trabajadoras cedidas por ETT, contratadas por duración determinada, personales en prácticas, formativas o becas, así como a cualquier persona que, de manera regular o esporádica, preste servicios en el ámbito organizativo de la empresa. Igualmente, el protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso y la violencia por motivos LGTBI se aplicará a quienes soliciten empleo o colaboren de forma profesional o comercial con la empresa, clientes, proveedores y personas que permanezcan por cualquier motivo en el centro de trabajo.

3.- Conjunto planificado de medidas para la igualdad de las personas LGTBI

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente, se acuerda la implantación de un conjunto sistematizado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, cuyo contenido mínimo será el siguiente:

a) Inclusión de cláusulas explícitas de igualdad de trato y no discriminación.
b) Medidas para garantizar el acceso igualitario al empleo, sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
c) Establecimiento de criterios de clasificación, promoción profesional y formación basados en la meritocracia y la igualdad efectiva.
d) Desarrollo y promoción de acciones formativas para la sensibilización, capacitación y divulgación de un lenguaje inclusivo.
e) Diseño de entornos laborales seguros, inclusivos y libres de conductas discriminatorias, respetando en todo momento la diversidad.
f) Referencia expresa en el régimen disciplinario a las infracciones relacionadas con la discriminación o el acoso por motivos LGTBI.
g) Fijación de plazos para la evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas pactadas.

4.- Negociación, revisión y seguimiento de las medidas

El conjunto planificado de medidas será objeto de negociación, revisión y seguimiento periódico en la Comisión de Igualdad.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

5.- Vigencia de las medidas

El presente conjunto de medidas planificadas mantendrá la vigencia acordada para el presente convenio colectivo. En todo caso, estarán sujetas a revisión y adaptación cada vez que se produzca una actualización normativa que afecte a los derechos de las personas LGTBI o a instancia de las partes cuando se detecten nuevas necesidades o situaciones que lo justifiquen.

6.- Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso o la violencia por motivos LGTBI

La empresa asume el compromiso de desarrollar y aplicar un protocolo específico de prevención, detección y actuación frente a las situaciones de acoso o violencia por causa de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Entre las características mínimas que debe cumplir este protocolo, figuran:

- Información y sensibilización permanente a toda la plantilla sobre los derechos y vías de protección de las personas LGTBI.
- Establecimiento de canales confidenciales y accesibles para la presentación de quejas y denuncias, que garanticen la protección de la privacidad y los derechos fundamentales de la persona denunciante.
- Señalización clara del procedimiento de actuación, plazos y órganos responsables de la recepción, tramitación y resolución de las denuncias.
- Protección frente a represalias y garantía de acompañamiento psicológico, jurídico y/o social durante el proceso para las personas afectadas.
- Introducción de mecanismos de prevención y formación específica en materia de acoso y violencia LGTBI.
- Inclusión expresa de medidas de detección temprana y de protección integral, real y efectiva frente a cualquier indicio o denuncia.
- Conexión directa de este protocolo con los procedimientos internos de prevención de riesgos laborales y protección de la salud.

7.- Difusión, formación y sensibilización

La empresa divulgará de manera interna las presentes medidas y el correspondiente protocolo entre la totalidad de la plantilla, garantizando que toda persona trabajadora conozca las vías de protección y actuación. Igualmente, promoverá programas recurrentes de formación y sensibilización, dirigidos tanto a la dirección como al conjunto del personal, sobre diversidad sexual, inclusión, igualdad y prevención del acoso y la discriminación por motivos LGTBI.

8.- Garantía de confidencialidad y protección de datos

Se garantizará en todo momento la plena confidencialidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas, así como el cumplimiento de la normativa vigente de protección de datos de carácter personal, tanto en la tramitación de denuncias como en la aplicación de medidas disciplinarias o de acompañamiento.

9.- Canal de denuncias, reclamaciones y mecanismos de protección

La empresa habilitará un canal específico y accesible para la presentación de quejas, denuncias o reclamaciones relacionadas con posibles situaciones de acoso, discriminación o violencia por motivos LGTBI, asegurando su acceso universal, confidencialidad y diligencia en la tramitación y respuesta.

Las partes acuerdan que, en caso de que durante la vigencia del convenio entren en vigor nuevas disposiciones legales o reglamentarias que amplíen, modifiquen o mejoren los derechos en materia de igualdad y protección de las personas LGTBI, tales disposiciones serán de aplicación directa e inmediata, y la comisión paritaria revisará el contenido de las presentes medidas para adaptarlas a la nueva realidad normativa.

Artículo. – 40. APLICACIÓN ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE A EMPRESAS DE FABRICACIÓN DE MASAS CONGELADAS Y PRODUCTOS PRECOCIDOS CONGELADOS.

Personal que presta sus servicios en cámaras frigoríficas de congelación y almacenes frigoríficos de productos congelados, de aplicación única y exclusivamente a empresas de fabricación de masas congeladas y productos precocidos congelados.

Para el personal que preste sus servicios en empresas cuya única actividad sea la de fabricación de masas congeladas y productos precocidos congelados de panadería y pastelería y su distribución se crean dos nuevas categorías: Oficial /oficiala de cámara frigorífica y ayudante/ayudanta de cámara frigorífica.

Oficial/oficiala de cámara frigorífica: Persona que realiza las funciones de trabajo dentro de una cámara frigorífica de congelación, almacenando, colocando, manipulando, preparando pedidos, realización de inventario, registro de entradas y salidas de género, etc. Con manejo de maquinaria, y asumiendo la responsabilidad de todas las tareas que se realizan en el interior de las cámaras frigoríficas, pudiendo o no estar asistido en la realización de sus tareas de ayudantes de cámara frigorífica.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

Ayudante/ayudanta de cámara frigorífica: Persona que realiza sus funciones dentro de una cámara frigorífica de congelación, almacenando, colocando, preparando pedidos, etc. Con manejo de maquinaria, y a las órdenes de un encargado/encargada o de oficial/oficiala de cámara.

Los oficiales/oficialas de cámara frigorífica y ayudantes/ayudantas que presten sus servicios durante toda la jornada laboral dentro de la cámara frigorífica de congelación con los descansos que establece la norma específica de salud laboral para este tipo de trabajos, percibirá un plus funcional diario consistente en dividir 170 euros por los días de trabajo efectivo en cámara frigorífica al mes.

Los salarios de los oficiales /oficialas de cámara frigorífica y ayudantes/ayudantas son los que se especifican en la tabla salarial anexa

DISPOSICIÓN FINAL:

1ª Las disposiciones legales que supongan una variación económica en todo o en algunos conceptos retributivos o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si al considerarlos en su totalidad y en cómputo anual superasen el nivel de este convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas del mismo.

CLÁUSULA ADICIONAL 1ª.- En lo no previsto en el Artículo 21 sobre Contrato Formativos, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del vigente Estatuto de los Trabajadores por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y normativa de desarrollo.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES PARA PANADERIAS Y PASTELERÍAS DE 01/01/2026 a 31/12/2026

	TABLAS SALARIALES MENSUALES	SALARIO	SALARIO
	NIVEL SALARIAL	BASE	ANUAL (*)
GRUPO 1			
	1.1 Peón/ Peona	1184,00	17760,00
	1.2 Persona trabajadora con contrato formativo (eur/hora)	9,98	
	1.3 Personal de limpieza (eur/hora)	9,98	
	1.4 Ayudante/Ayudanta sin experiencia en el sector	1266,88	19003,20
	1.5 Personal limpieza (eur/hora)	1184,00	17760,00
GRUPO 2			
	2.1 Ayudante/ Ayudanta de Amasador	1311,34	19670,15
	2.2 Mecánico/ Mecánica 3ª	1299,64	19494,64
	2.3 Ayudante/ Ayudanta	1215,84	18237,59
	2.4 Chófer	1468,65	22029,73
	2.5 Transportista	1308,99	19634,83
	2.6 Repartidor/ Repartidora a domicilio	1184,00	17760,00
	2.7 Ayudante/ Ayudanta de cámara frigorífica	1305,50	19582,54
	2.8 Auxiliar Administrativo/ Administrativa	1184,00	17760,00
GRUPO 3			
	3.1 Amasador/ Amasadora	1380,96	20714,42
	3.2 Mecánico/ Mecánica	1317,48	19762,15
	3.3 Oficial/ Oficiala Primera	1468,65	22029,73
	3.4 Oficial/a de cámara frigorífica	1468,65	22029,73
	3.5 Oficial/ Oficiala Segunda	1373,66	20604,90
	3.6 Oficial/ Oficiala Tercera	1305,15	19577,19
	3.7 Vendedor/ Vendedora Mayor	1184,00	17760,00
	3.8 Oficial/ Oficiala Administrativo	1425,63	21384,42
	3.9 Vendedor/ Vendedora de mas de tres años de experiencia en el sector	1184,00	17760,00
	3.10 Vendedor/ Vendedora hasta tres años de experiencias en el sector	1184,00	17760,00
GRUPO 4			
	4.1 Ayudante/ Ayudanta de Encargado/a	1316,12	19741,78

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

	4.2 Mecánico/ Mecánica 1ª	1373,66	20604,90
	4.3 Jefe/ Jefa de Fabricación	1594,73	23920,89
	4.4 Jefe/ Jefa de Taller Mecánico	1560,56	23408,34
	4.5 Jefe/ Jefa de Oficina y Contable	1594,73	23920,89
GRUPO 5			
	5.1 Maestro/ Maestra Encargado/a	1468,65	22029,73

ANEXO II
TABLAS SALARIALES PARA PANADERIAS Y PASTELERÍAS DE 01/01/2027 a 31/12/2027.

	TABLAS SALARIALES MENSUALES	**SALARIO**	**SALARIO**
	NIVEL SALARIAL	**BASE**	**ANUAL**
GRUPO 1			
	1.1 Peón/ Peona	1266,88	19003,20
	1.2 Persona trabajadora con contrato formativo (eur/hora)	10,67	
	1.3 Personal de limpieza (eur/hora)	10,67	
	1.4 Ayudante/Ayudanta sin experiencia en el sector	1355,56	20333,42
	1.5 Personal limpieza	1266,88	19003,20
GRUPO 2			
	2.1 Ayudante/ Ayudanta de Amasador	1403,14	21047,06
	2.2 Mecánico/ Mecánica 3ª	1390,62	20859,27
	2.3 Ayudante/ Ayudanta	1300,95	19514,22
	2.4 Chófer	1571,45	23571,81
	2.5 Transportista	1400,62	21009,27
	2.6 Repartidor/ Repartidora a domicilio	1266,88	19003,20
	2.7 Ayudante/ Ayudanta de cámara frigorífica	1396,89	20953,31
	2.8 Auxiliar Administrativo/ Administrativa	1266,88	19003,20
GRUPO 3			
	3.1 Amasador/ Amasadora	1477,63	22164,43
	3.2 Mecánico/ Mecánica	1409,70	21145,50
	3.3 Oficial/ Oficiala Primera	1571,45	23571,81
	3.4 Oficial/a de cámara frigorífica	1571,45	23571,81
	3.5 Oficial/ Oficiala Segunda	1469,82	22047,24
	3.6 Oficial/ Oficiala Tercera	1396,51	20947,59
	3.7 Vendedor/ Vendedora Mayor	1266,88	19003,20
	3.8 Oficial/ Oficiala Administrativo	1525,42	22881,33
	3.9 Vendedor/ Vendedora de mas de tres años de experiencia en el sector	1266,88	19003,20
	3.10 Vendedor/ Vendedora hasta tres años de experiencias en el sector	1266,88	19003,20
GRUPO 4			
	4.1 Ayudante/ Ayudanta de Encargado/a	1408,25	21123,71
	4.2 Mecánico/ Mecánica 1ª	1469,82	22047,24
	4.3 Jefe/ Jefa de Fabricación	1706,36	25595,36
	4.4 Jefe/ Jefa de Taller Mecánico	1669,80	25046,93
	4.5 Jefe/ Jefa de Oficina y Contable	1706,36	25595,36
GRUPO 5			
	5.1 Maestro/ Maestra Encargado/a	1571,45	23571,81

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

ANEXO III
TABLAS SALARIALES PARA PANADERIAS Y PASTELERÍAS DE 01/01/2028 a 31/12/2028.

TABLAS SALARIALES MENSUALES	SALARIO	SALARIO
NIVEL SALARIAL	BASE	ANUAL
GRUPO 1		
1.1 Peón/ Peona	1355,56	20333,42
1.2 Persona trabajadora con contrato formativo (eur/hora)	11,42	
1.3 Personal de limpieza (eur/hora)	11,42	
1.4 Ayudante y Ayudanta sin experiencia en el sector	1450,45	21756,76
1.5 Personal limpieza	1355,56	20333,42
GRUPO 2		
2.1 Ayudante y Ayudanta de Amasador	1501,36	22520,36
2.2 Mecánico y Mecánica 3ª	1487,96	22319,42
2.3 Ayudante y Ayudanta	1392,01	20880,22
2.4 Chofer	1681,46	25221,83
2.5 Transportista	1498,66	22479,91
2.6 Repartidor y Repartidora a domicilio	1355,56	20333,42
2.7 Ayudante y Ayudanta de cámara frigorífica	1494,67	22420,05
2.8 Auxiliar administrativo y Administrativa	1355,56	20333,42
GRUPO 3		
3.1 Amasador y Amasadora	1581,06	23715,94
3.2 Mecánico y Mecánica	1508,38	22625,68
3.3 Oficial y Oficiala de Pal	1681,46	25221,83
3.4 Oficial/a de cambra frigorífica	1681,46	25221,83
3.5 Oficial y Oficiala de Masa	1572,70	23590,55
3.6 Oficial y Oficial de Mesa	1494,26	22413,92
3.7 Vendedor y Vendedora Mayor	1355,56	20333,42
3.8 Oficial y Oficiala Administrativo	1632,20	24483,02
3.9 Vendedor y Vendedora de más de tres años de experiencia en el sector	1355,56	20333,42
3.10 Vendedor y Vendedora hasta tres años de experiencias en el sector	1355,56	20333,42
GRUPO 4		
4.1 Ayudante y Ayudanta de Encargado	1506,82	22602,37
4.2 Mecánico y Mecánica 1ª	1572,70	23590,55
4.3 Jefe y Jefa de Fabricación	1825,80	27387,03
4.4 Jefe y Jefa de Taller Mecánico	1786,68	26800,21
4.5 Jefe y Jefa de Oficina y Contable	1825,80	27387,03
GRUPO 5		
5.1 Maestro/ Maestra Encargado/a	1681,46	25221,83

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

ANEXO IV

Tablas salariales para establecimientos expendedores de productos de panadería, bollería y pastelería, elaborados por ajenos a la titularidad del mismo (CENTROS QUE CARECEN DE CUALQUIER FABRICACIÓN (OBRADOR) DE LOS PRODUCTOS Y QUE EXPENDEN PRODUCTOS ELABORADOS POR TERCEROS O PRODUCTOS CONGELADOS EFECTUANDO LA COCCIÓN Y LA VENTA DEL PRODUCTO, SIN TENER ELABORACIÓN ALGUNA (SALVO LA COCION) O PERTENECER A UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN Y ELABORACIÓN PROPIA.), en la modalidad de productos acabados o bien productos intermedios:

TABLAS SALARIALES DE 01/01/2026 a 31/12/2026

	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL (1)
GRUPO 1			
	1.1 Persona trabajadora con contrato formativo (eur/hora)	9,79	
	1.3 Personal de Neteja	1241,54	18623,14
GRUPO 2			
	2.1 Ajudant/a sense experiència en el sector	1241,54	18623,14
GRUPO 3			
	3.1 Venedor/a Major	1252,16	18782,44
	3.2 Venedor/a amb més de tres anys d'experiència en el sector	1241,54	18623,14
	3.3 Venedor/a fins a tres anys d'experiència en el sector	1241,54	18623,14

TABLAS SALARIALES DE 01/01/2027 a 31/12/2027

	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL (1)
GRUPO 1			
	1.1 Persona trabajadora con contrato formativo (eur/hora)	10,47	
	1.3 Personal de Neteja	1328,45	19926,76
GRUPO 2			
	2.1 Ajudant/a sense experiència en el sector	1328,45	19926,76
GRUPO 3			
	3.1 Venedor/a Major	1339,81	20097,21
	3.2 Venedor/a amb més de tres anys d'experiència en el sector	1328,45	19926,76
	3.3 Venedor/a fins a tres anys d'experiència en el sector	1328,45	19926,76

TABLAS SALARIALES DE 01/01/2028 a 31/12/2028.

	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL (1)
GRUPO 1			
	1.1 Persona trabajadora con contrato formativo (eur/hora)	11,21	
	1.3 Personal de Neteja	1421,44	21321,63
GRUPO 2			
	2.1 Ajudant/a sense experiència en el sector	1421,44	21321,63
GRUPO 3			
	3.1 Venedor/a Major	1433,60	21504,01
	3.2 Venedor/a amb més de tres anys d'experiència en el sector	1421,44	21321,63
	3.3 Venedor/a fins a tres anys d'experiència en el sector	1421,44	21321,63

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

OBSERVACIONES: EL SALARIO ANUAL ES EL SALARIO MENSUAL POR 15 PAGAS AL AÑO ARTICULO 16 DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

EL SALARIO HORA QUE CONSTA EN EL PERSONAL DE LIMPIEZA Y CONTRATOS FORMATIVOS (GRUPO 1) SE OBTIENE DEL SALARIO ANUAL (15 PAGAS, ART. 16 CC) DIVIDIDO POR EL NUMERO DE HORAS ANUALES PACTADAS ARTICULO 7 DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

EL ANEXO IV SE APLICA UNICA Y EXCLUSIVAMENTE A AQUELLOS CENTROS QUE CARECEN DE CUALQUIER FABRICACIÓN (OBRADOR) DE LOS PRODUCTOS Y QUE EXPENDEN PRODUCTOS ELABORADOS POR TERCEROS O PRODUCTOS CONGELADOS EFECTUANDO LA COCCIÓN Y LA VENTA DEL PRODUCTO, SIN TENER ELABORACIÓN ALGUNA (SALVO LA COCION) O PERTENECER A UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN Y ELABORACIÓN PROPIA.

ANEXO V
MEDIDAS PLANIFICADAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

1. OBJETO

El presente Anexo tiene por objeto establecer el conjunto planificado de medidas dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo de Panaderías y Pastelerías de las Illes Balears, conforme a lo previsto en:

- Ley 4/2023, de 28 de febrero.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio Colectivo de Panaderías y Pastelerías de las Illes Balears.

Las presentes medidas tendrán carácter preventivo, organizativo y transversal.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las presentes medidas serán aplicables a:

- Todas las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del convenio.
- Toda la plantilla afectada por el convenio colectivo.
- Personal fijo, fijo discontinuo y temporal.
- Personas trabajadoras en prácticas o formación.
- Personas trabajadoras cedidas por ETT.
- Personas candidatas en procesos de selección.
- Empresas colaboradoras, contratas y proveedores que desarrollen actividad dentro del ámbito organizativo de las empresas afectadas por el convenio.

3. PRINCIPIOS GENERALES

Las empresas afectadas por el convenio garantizarán:

- La igualdad de trato y oportunidades.
- La no discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- El respeto a la dignidad y diversidad de todas las personas.
- La creación de entornos laborales seguros e inclusivos.
- La prevención de cualquier conducta LGTBI fóbica.

4. MEDIDAS EN EL ACCESO AL EMPLEO

Las empresas aplicarán las siguientes medidas:

- Utilización de lenguaje inclusivo y no discriminatorio en ofertas de empleo.
- Garantía de igualdad de acceso en procesos de selección.
- Valoración objetiva basada exclusivamente en criterios profesionales.
- Prohibición de preguntas discriminatorias.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

- Garantía de confidencialidad respecto a datos personales relativos a identidad o situación personal.

5. MEDIDAS EN MATERIA DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Las empresas promoverán acciones periódicas de formación dirigidas a:

- Sensibilización sobre diversidad sexual y de género.
- Prevención del acoso y discriminación LGTBI.
- Uso de lenguaje inclusivo.
- Igualdad y respeto en el entorno laboral.
- Formación específica para mandos y responsables.

La formación podrá realizarse presencialmente o mediante medios telemáticos.

6. MEDIDAS DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Las empresas promoverán:

- Uso de lenguaje inclusivo en comunicaciones internas.
- Respeto al nombre sentido de las personas trans.
- Adaptación progresiva de formularios y documentación interna.
- Eliminación de expresiones discriminatorias o estereotipadas.

7. MEDIDAS PARA GARANTIZAR ENTORNOS LABORALES SEGUROS

Las empresas garantizarán:

- Tolerancia cero frente a conductas discriminatorias.
- Protección frente a represalias.
- Aplicación del protocolo frente al acoso y violencia LGTBI.
- Integración de los riesgos psicosociales dentro de la prevención de riesgos laborales.
- Actuación inmediata ante cualquier indicio de discriminación.

8. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DE PERSONAS TRANS

Las empresas garantizarán:

- Respeto al nombre y género manifestado por la persona.
- Protección de la intimidad y confidencialidad.
- Trato respetuoso en todas las relaciones laborales.
- Adaptación organizativa razonable cuando resulte necesaria.
- Protección frente a conductas ofensivas o discriminatorias.

9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN YREVISIÓN

La Comisión Paritaria del convenio realizará el seguimiento periódico de las presentes medidas.

Las medidas serán revisadas:

- Como mínimo cada dos años.
- Cuando exista modificación normativa.
- Cuando se detecten necesidades organizativas o preventivas.
- A solicitud de cualquiera de las partes legitimadas.

10. VIGENCIA

Las presentes medidas mantendrán la misma vigencia que el Convenio Colectivo de Panaderías y Pastelerías de las Illes Balears.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

ANEXO VI
MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO

1. OBJETO

El presente Anexo tiene por objeto incorporar medidas dirigidas a promover la movilidad sostenible al trabajo, conforme al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley 2/2025 de Movilidad Sostenible.

2. PRINCIPIOS GENERALES

Las empresas afectadas por el convenio impulsarán medidas orientadas a:

- Reducir emisiones contaminantes.
- Favorecer desplazamientos sostenibles.
- Mejorar la seguridad en los desplazamientos laborales.
- Reducir riesgos de accidente in itinere.
- Favorecer la movilidad compartida y colectiva.

3. MEDIDAS DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

Las empresas promoverán progresivamente:

a) Transporte compartido

- Fomento de sistemas de vehículo compartido entre personas trabajadoras.

b) Movilidad activa

- Promoción de desplazamientos a pie o bicicleta cuando resulte posible.

c) Uso racional de vehículos

- Organización eficiente de desplazamientos laborales.
- Optimización de rutas y servicios.

d) Información y sensibilización

- Difusión de buenas prácticas de movilidad sostenible.

e) Seguridad vial laboral

- Información preventiva sobre desplazamientos seguros.

4. SEGUIMIENTO

La Comisión Paritaria podrá analizar propuestas de mejora y efectuar seguimiento periódico de estas medidas.

5. VIGENCIA

El presente Anexo tendrá la misma vigencia que el Convenio Colectivo de Panaderías y Pastelerías de las Illes Balears.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

ANEXO VII
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

1. OBJETO

El presente protocolo tiene por objeto establecer medidas preventivas, organizativas y de actuación frente a situaciones de catástrofes, emergencias y fenómenos meteorológicos adversos que puedan afectar a:

- Las personas trabajadoras.
- Las instalaciones.
- Los obradores y centros de trabajo.
- La actividad productiva.
- El reparto y transporte.
- La seguridad alimentaria.
- La maquinaria e instalaciones industriales.

El protocolo se adopta conforme al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores y tendrá carácter preventivo y operativo.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será aplicable a:

- Todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio.
- Todas las personas trabajadoras afectadas por el convenio.
- Personal fijo, temporal, fijo discontinuo, en formación o prácticas.
- Empresas contratistas o subcontratistas que desarrollen actividad en centros de trabajo afectados.

3. MARCO NORMATIVO

El presente protocolo se fundamenta en:

- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 486/1997 sobre lugares de trabajo.
- Normativa de Protección Civil.
- Normativa autonómica de emergencias.
- Planes de emergencia y evacuación de cada empresa.

4. PRINCIPIOS GENERALES

Toda actuación se regirá por los siguientes principios:

- Prioridad absoluta de la seguridad y salud de las personas.
- Prevención de daños personales y materiales.
- Coordinación y rapidez de actuación.
- Información inmediata a las personas trabajadoras.
- Integración con la prevención de riesgos laborales.
- Protección de colectivos vulnerables.
- Proporcionalidad en las medidas adoptadas.

5. SITUACIONES DE RIESGO INCLUIDAS

Tendrán consideración de situaciones de emergencia:

- Fenómenos meteorológicos adversos.
- Lluvias torrenciales e inundaciones.
- Altas temperaturas extremas.
- Incendios.
- Cortes de suministro eléctrico.
- Riesgos estructurales.
- Episodios climáticos extremos.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

- Alertas de Protección Civil o AEMET.
- Emergencias sanitarias.
- Situaciones que afecten gravemente al transporte o movilidad.
- Cualquier circunstancia que implique riesgo grave para las personas.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES

Las empresas adoptarán medidas preventivas dirigidas a:

- Revisar periódicamente instalaciones eléctricas y maquinaria.
- Garantizar planes de evacuación.
- Mantener despejadas vías de emergencia.
- Verificar sistemas contra incendios.
- Garantizar ventilación adecuada en obradores.
- Evaluar riesgos derivados de temperaturas extremas.
- Garantizar iluminación de emergencia.
- Mantener protocolos de seguridad alimentaria.
- Facilitar equipos de protección individual adecuados.

7. MEDIDAS ESPECÍFICAS POR FENÓMENO

7.1 Altas temperaturas

Las empresas podrán adoptar:

- Adaptación de horarios.
- Incremento de pausas.
- Limitación de trabajos especialmente expuestos.
- Medidas de hidratación.
- Refuerzo de ventilación y climatización.

7.2 Inundaciones o lluvias torrenciales

- Suspensión de actividades en zonas afectadas.
- Protección de instalaciones eléctricas.
- Restricción de acceso a zonas inundadas.
- Protección de materias primas y productos alimentarios.

7.3 Incendios

- Activación inmediata de planes de emergencia.
- Evacuación ordenada.
- Aviso inmediato a emergencias.
- Corte de suministros cuando proceda.

7.4 Cortes eléctricos o incidencias graves

- Paralización segura de maquinaria.
- Protección de cámaras frigoríficas y alimentos.
- Suspensión temporal de actividad cuando exista riesgo.

8. DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE AL RIESGO GRAVE E INMINENTE

De conformidad con el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

Las personas trabajadoras podrán interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando consideren razonablemente que existe un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Ninguna persona trabajadora podrá sufrir represalias por el ejercicio de este derecho.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439

9. SUSPENSIÓN O LIMITACIÓN DE ACTIVIDAD

Las empresas podrán adoptar medidas temporales de:

- Suspensión de actividad.
- Reorganización de turnos.
- Limitación de accesos.
- Redistribución temporal de tareas.
- Adaptaciones organizativas preventivas.

Todo ello con criterios de proporcionalidad y seguridad.

10. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Las empresas facilitarán formación e información periódica sobre:

- Emergencias.
- Evacuación.
- Prevención de incendios.
- Riesgos climáticos.
- Uso de EPIs.
- Actuación ante fenómenos meteorológicos adversos.

11. COORDINACIÓN Y COMUNICACIÓN

Las empresas establecerán mecanismos de comunicación rápida mediante:

- Teléfono.
- Correo electrónico.
- Mensajería interna.
- Avisos presenciales.
- Sistemas de emergencia internos.

12. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

La Comisión Paritaria del convenio podrá efectuar seguimiento periódico del presente protocolo.

El protocolo será revisado:

- Como mínimo cada dos años.
- Cuando exista modificación normativa.
- Tras situaciones de emergencia relevantes.
- Cuando se detecten deficiencias preventivas.

13. VIGENCIA

El presente protocolo tendrá la misma vigencia que el Convenio Colectivo de Panaderías y Pastelerías de las Illes Balears.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/96/1225439