



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

3782

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector de les indústries de forn i pastisseria de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000235011982)

Antecedents

1. El 13 de desembre de 2018, la representació de les empreses del sector de les indústries de forn i pastisseria de les Illes Balears i la del seu personal varen acordar i subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 23 de gener de 2019, Josep Magraner Bermúdez, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de les indústries de forn i pastisseria de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 12 de març de 2019

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández



Conveni col·lectiu per a les indústries de forn i pastisseria de la comunitat autònoma de les Illes Balears

Capítol I Generals

Article preliminar. Aquest Conveni col·lectiu ha estat negociat i signat per les organitzacions següents: Associació de Forners i Pastissers de les Illes Balears, Associació de la Petita Indústria de Forn i Pastisseria de Mallorca, Associació Professional de Pastisseria, Forn i Afins de Menorca, Associació de Forners i Pastissers d'Eivissa i Formentera i per la Confederació Sindical de CCOO, la Unió General de Treballadors UGT i Unió Sindical Obrera USO.

Article primer. Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació a la totalitat d'empreses de forn, pastisseria, brioixeria i rebosteria, en fabricació pròpia o aliena, així com a totes les dependències mercantils que expenguin productes de forn, pastisseria, brioixeria i rebosteria, elaborada per aliens a la titularitat de l'expenedor o en la modalitat de productes intermedis (pa precuit o masses congelades); i al personal administratiu; així com als treballadors/es que prestin els seus serveis en aquestes o els prestessin a partir de la vigència d'aquest Conveni. Així mateix, s'inclou en aquest àmbit personal a les empreses i treballadors d'aquells establiments anomenats fleques, pastisseries i croissanteries en els quals, a més, de forma complementària, es doni servei de productes llestos per al seu consum i degustació en el mateix establiment, tals com cafès, begudes, entrepans, etc. El que estableix aquest paràgraf només és aplicable en aquells establiments els productes de forn dels quals –brioixeria, pastisseria i derivats– siguin fabricats i elaborats per la mateixa empresa i constitueixin un tot orgànic i indivisible, als efectes pràctics del qual s'han de considerar en tot el seu aspecte global.

No és d'aplicació aquest Conveni al personal d'aquells establiments que simultaniegin el servei de bar o cafeteria i de forma complementària la venda de productes de forn i pastisseria, en els quals els productes de forn i pastisseria no siguin elaborats per la mateixa empresa o siguin productes derivats de masses congelades i es dugui a terme la cocció en el mateix establiment. En el supòsit del personal d'aquells establiments considerats no turístics, segons l'article 112, paràgraf 3r, del Decret 20/2015 (BOIB núm. 56, de 18 d'abril); o bé en aquells en els quals el volum de vendes més gran o activitat econòmica principal sigui el derivat de la venda minorista de productes de forn i pastisseria elaborats per un tercer, és d'aplicació aquest Conveni.

Article segon. Normes subsidiàries

S'estableix una clàusula d'adhesió per la qual les empreses del sector amb conveni propi, que així ho acordin en la seva comissió paritària, es poden acollir de forma subsidiària a aquest Conveni sectorial en tot el que no estigui previst en el seu propi.

En el no previst en aquest Conveni s'està al dispostat en l'Estatut dels treballadors i en la legislació general que regula les relacions laborals.

Article tercer. Àmbit territorial

Aquest Conveni és d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article quart. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible, amb inclusió expressa de les taules salarials i altres conceptes econòmics, per la qual cosa, en el supòsit que fos anul·lada alguna de les seves clàusules o articulats, quedaria sense eficàcia pràctica en la seva totalitat.

Article cinquè

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2018 fins al 31 de desembre de 2020, per la qual cosa la seva vigència finalitzarà el mateix 31 de desembre de 2020. Amb la finalitat de negociar un nou conveni s'ha de denunciar amb tres mesos d'antelació al seu acabament. No obstant això, per a l'abonament de les retribucions pactades, la vigència i obligació d'abonament és efectiva a partir de la publicació d'aquest Conveni col·lectiu en el BOIB. Una vegada denunciat el Conveni les parts en un termini màxim de 30 dies han de constituir la taula negociadora del nou conveni col·lectiu.

El conveni col·lectiu denunciat tindrà un període màxim de vigència "ultra activitat" de 18 mesos a comptar des de la data de constitució de la taula negociadora.



Capítol II Jornada, descansos i permisos

Article sisè. Hores extraordinàries

Es poden fer únicament les hores extraordinàries previstes en la legislació laboral vigent.

Article setè. Jornada laboral

La jornada laboral és de 1.778 hores anuals. La jornada esmentada es distribueix com a màxim en un còmput mitjana setmanal de 40 hores efectives.

Les empreses poden distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10 % de la jornada de treball anual adaptant la distribució del 10 % de les hores anuals de prestació de servei a les èpoques de l'any que les seves necessitats productives són més grans.

Només es podrà modificar la distribució horària mensual, setmanal o diària, respectant en tot cas els possibles acords amb la representació legal dels treballadors o, en el seu defecte, amb el conjunt de treballadors de l'empresa.

Les hores que s'hagin de fer per recuperar el dèficit produït i assolir la jornada establerta en Conveni es faran ampliant la jornada laboral de maig a octubre, períodes de Nadal i períodes de Setmana Santa, així com els períodes previs als esdeveniments esmentats, i aquells que d'acord amb la representació dels treballadors i en el seu defecte el conjunt de treballadors es puguin establir en el si de l'empresa. No es podran fer els dissabtes que inicialment no estiguessin pactats com a dies feiners en calendari laboral, ni en ponts o dies festius per ajustament de calendari.

Anualment els empresaris/àries han de realitzar el calendari i quadrar les hores de treball, a fi d'adaptar la jornada al màxim anual establert.

Es faculta la Comissió Paritària perquè pugui confeccionar un calendari anual, en funció de les jornades setmanals que realitzin les empreses i estableixin el nombre d'hores anuals que sobren o falten per al compliment de la jornada anual prevista.

Article vuitè. Dia festiu de Sant Honorat

Per commemorar la festivitat del patró dels forners es fixa el primer dilluns del mes de març de cada any. En el supòsit que aquest fos ja festiu es traslladaria al dilluns següent. En el supòsit que coincideixi amb el dia de descans setmanal es traslladarà a un altre dia, de comú acord entre empresa i treballador/a.

Article novè. Dia festiu no treballat

Els dies festius que no siguin diumenges s'abonaran a raó de salari base més plus de fidelitat (si li correspon).

Article desè. Descans setmanal

Es gaudirà d'un dia i mig de descans setmanal per torns que s'establiran de comú acord entre empresaris/àries i treballadors/es.

Article onzè. Vacances

Els treballadors/es afectats per aquest Conveni poden gaudir d'un període de vacances de 30 dies naturals, durant els quals percebran els salaris base, plus de fidelitat (si els hi correspon), més la quantitat resultant de multiplicar per 25 dies el plus d'assistència, que correspongui a cada categoria laboral i d'acord amb l'article 15è d'aquest Conveni. La data del seu gaudi s'estableix de comú acord entre l'empresa i els treballadors/es, els quals a petició pròpia poden gaudir de deu dels dies entre el 15 de juny i el 30 de setembre. L'inici de les vacances no ha de ser en dies de descans setmanal ni en dia festiu.

Article dotzè. Llicències retributives

El treballador/a amb justificació i avís previ es pot absentar del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i temps següent:

De dos a cinc dies naturals, en funció de si s'ha de desplaçar fora del seu lloc habitual de residència en els casos de malaltia greu, naixement de fill o filla, mort de pare o mare, pare o mare polítics, germans o germanes, avis o àvies, fill o filla, net o neta, cònjuge, convivent –sempre que s'acrediti de forma fefaent: certificat d'empadronament, etc.

15 dies naturals en cas de matrimoni. La llicència esmentada pot ser acumulada al període de vacances pactat en l'article 11è, i tindrà per al seu gaudi prioritat sobre els altres treballadors/es.





Dos dies per trasllat de domicili habitual.

El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

Capítol III **Conceptes retributius**

Article tretzè

Salaris 2018. Per a aquest any els salaris no experimenten cap increment i s'aplicaran els vigents el 31 de desembre de 2017.

Salaris 2019. Les taules salarials vigents el 31 de desembre de 2017 (BOIB núm. 7, de 15 de gener de 2018), s'incrementaran en un 4,25 % i s'aplicaran a partir de l'1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2019. Sense caràcter retroactiu per al període de l'1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2018 i sense clàusula de revisió de salaris de 2019. S'adjunten taules salarials per al període de l'1 de gener de 2019 al 31 de desembre de 2019, annexos I i II.

Salaris 2020. Les taules salarials a 31 de desembre de 2019 s'incrementaran en un 2,50 %, i s'aplicaran a partir de l'1 de gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2020. S'adjunten taules salarials per al període de l'1 de gener de 2020 al 31 de desembre de 2020, annexos III i IV.

Revisió salaris 2020. En el supòsit que l'IPC estatal corresponent a l'any 2020 sigui superior al 2,5 % més un 0,50 %, es farà una actualització de les taules abonades el 2020 per la diferència indicada i sense caràcter retroactiu.

Exemple pràctic: En el supòsit que l'IPC anual del 2020 sigui del 2,90 %, inferior al 3 %, no és procedent l'actualització de salaris. En cas que l'IPC anual del 2020 sigui del 3,10 % s'actualitzaran les taules salarials vigents a 31 de desembre de 2020 amb un increment del 0,60 % a l'1 de gener de 2021, sense caràcter retroactiu.

Article tretzè bis. Canvi de retribució

Els peons que treballin en el departament d'obrador, i que prestin els seus serveis durant més de 18 mesos de treball efectiu en la mateixa empresa passaran a percebre el salari d'ajudant. Els treballadors/es que prestin els seus serveis en tenda amb la categoria d'ajudant, sense experiència, i que prestin els seus serveis durant més de 18 mesos de treball efectiu en la mateixa empresa percebran el salari de venedor/a de 0 a 3 anys.

Article catorzè. Indemnització per treballar en dia festiu

El treballador/a que presti els seus serveis en dia festiu percebrà, a més del salari que per dia festiu li correspon, una indemnització corresponent al salari base més plus de fidelitat (si li correspon), incrementats en un 90 % més el plus d'assistència, així com el plus de nocturnitat en els casos que sigui procedent.

Exemple pràctic A: un empleat/da amb plus de fidelitat treballa un dia festiu i li correspon nocturnitat.

Indemnització: SAL. BASE + PLUS DE FIDELITAT + (90 % SAL. BASE + PLUS DE FIDELITAT) + PLUS ASSIST. + NOCT.

Exemple pràctic B: un empleat/da sense plus de fidelitat treballa en dia festiu i no li correspon nocturnitat.

Indemnització: SAL. BASE + (90 % SAL. BASE) + PLUS D'ASSIST.

Article quinzè. Plus d'assistència

L'empresa abonarà als treballadors/es el plus d'assistència que figura a les taules annexes. Els imports reflectits a les taules annexes només corresponen a l'abonament per dia efectivament treballat, amb l'excepció del disposat en l'article 11 sobre vacances, i en els supòsits de l'article 12 sobre llicències retributives del present.

Article setzè. Gratificacions extraordinàries

Els treballadors/es afectats per aquest Conveni percebran tres gratificacions de 30 dies de salari base i complement de fidelitat si els correspongués, i no s'abonarà el plus d'assistència. Cada una de les gratificacions extraordinàries s'abonarà abans dels dies 16 de maig, 15 de juliol i 15 de desembre, respectivament.

Les empreses, de mutu acord individual amb els treballadors/es, poden prorratejar mensualment les gratificacions extraordinàries dels mesos de maig, juliol i desembre.



Article dissetè. Antiguitat

El reglamentat en convenis anteriors per a l'antiguitat tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2005 i és substituït a partir de l'1 de gener de 2006 pel complement de fidelitat. Qualsevol referència que en el Conveni col·lectiu es faci a l'antiguitat es veurà així mateix substituïda de forma automàtica pel complement de fidelitat, que a continuació s'especifica:

COMPLEMENT DE FIDELITAT (PLUS DE FIDELITAT):

Els treballadors/es que l'1 de gener de 2006 prestaven els seus serveis en les empreses afectades per aquest Conveni percebran el complement de fidelitat en funció dels anys treballats en l'empresa a data de 31 de desembre de 2005 (publicat en el BOIB núm. 31, de 2 de març de 2006, que figura en l'annex III de la Resolució núm. 3558, de la directora general de Treball, de 16 de febrer de 2006).

Article divuitè. Plus de nocturnitat

S'estableix un plus de nocturnitat de set euros (7,00 €) per dia efectivament treballat que s'abonarà als treballadors/es de forn i repartidors/es en general que comencin la seva jornada abans de les 04.00 hores del matí, i als treballadors/es de pastisseria que comencin la seva jornada abans de les 06.00 hores del matí. El plus esmentat només es percebrà els dies en què es doni efectivament la circumstància assenyalada en el paràgraf anterior i no computarà en el càlcul de gratificacions extraordinàries i vacances.

Article divuitè bis. Plus de serveis complementaris

En aquelles dependències mercantils recollides en l'àmbit personal (article 1r) d'aquest Conveni, que a més d'expendre productes de forn, pastisseria, brioixeria i rebosteria ofereixin en el mateix establiment serveis complementaris de degustació i/o consum, i sempre que aquests es consumeixin dins de l'establiment, els venedors/es que facin aquestes funcions específiques percebran un plus funcional d'activitat no consolidable, i només mentre facin les funcions esmentades, de 0,85 € per dia efectiu de treball.

Article dinovè. Retribució per hores extraordinàries

Les hores extraordinàries que realitzin els treballadors/es, d'acord amb el previst en l'article 6è d'aquest Conveni, s'abonaran a raó de l'import que resulti per hora de treball efectiva, incrementat en un 75 %.

Article vintè. Clàusula d'inaplicació del Conveni

En aplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, les parts acorden que en els supòsits de NO ACORD en el període de consultes s'aplicarà el procediment establert en el II Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), de data 24 de gener de 2005, i se sotmetran al seu procediment de mediació establert.

En cas de no assolir acord en el procediment de mediació esmentat, les parts sotmetran la solució de la discrepància a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (CAIB), creada pel Decret 51/2013, de 29 de novembre.

Capítol IV **Contractació**

Article vint-i-unè. Contractes formatius

Els empresaris/àries podran fer contractes per a la formació amb treballadors/es majors de 16 anys i menors de 25, mancats de la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar un contracte en pràctiques. La durada mínima del contracte serà de 12 mesos i la màxima de 24 mesos.

El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no podrà ser superior al 75 % de la jornada màxima prevista en aquest Conveni col·lectiu.

Seràn d'aplicació els salaris establerts a les taules salarials segons la jornada pactada en l'article 7 d'aquest Conveni.

Els treballadors/es amb contractes formatius majors de 18 anys percebran el salari de peó en obradors i els que prestin serveis en dependències mercantils serà el d'ajudant sense experiència.

Els treballadors/es amb contractes formatius que en complir els 18 anys d'edat acumulin en l'empresa una antiguitat de dos anys tindran un salari equivalent a la mitjana entre el salari d'ajudant i el salari de peó.

Durant el primer any de formació la retribució no podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció amb el temps de treball efectiu. Durant el segon any el seu salari no podrà ser inferior al del salari mínim interprofessional. Per aquest motiu queda facultada la



Comissió d'Interpretació i Vigilància del Conveni o qualsevol dels seus membres per comprovar que es compleix l'objecte de la contractació i la formació teòrica en aquelles empreses on aquesta existeixi (veure clàusula addicional primera).

Article vint-i-dosè. Contractes eventuais

Quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigissin, encara tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, en tals casos els contractes poden tenir una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos comptats a partir del moment en què es produeixin les causes esmentades. Els treballadors/es esmentats, una vegada finalitzat el contracte corresponent per expiració del temps convingut, tindran dret a percebre una indemnització per acabament de contracte en quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar 12 dies de salari per cada any de servei.

Article vint-i-dosè bis

Per als els treballadors/es dels grups 1 i 2 s'estableix un període de prova de quinze dies laborals.

Cessaments voluntaris: els treballadors/es compresos en els grups 1 i 2 que cessin voluntàriament en l'empresa han de preavisar amb 15 dies laborals d'antelació. En cas d'omissió total o parcial de tal obligació, les empreses poden penalitzar el no preavis amb els dies omesos.

A la resta de treballadors/es se'ls aplicarà el disposat en l'Estatut dels treballadors.

Capítol V **Classificació professional**

Article vint-i-tresè. Sistema de classificació professional

1. Els treballadors/es que prestin els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu es classificaran en consideració a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.
2. La classificació es fa en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupen els treballadors/es.
3. La mobilitat funcional es produirà dins del grup, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessària per a l'acompliment de les tasques que encomanades al treballador/a en cada lloc de treball, prèvia realització, si això fos necessari, de processos simples de formació i adaptació.
4. Per acord entre el treballador/a i l'empresari/a s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva pertinença a un dels grups professionals prevists en aquest Conveni.
5. Quan s'acordi la polivalència funcional o les funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es farà en virtut de les funcions que s'exerceixin durant més temps.

Article vint-i-quatrè. Factors d'enquadrament

1. L'enquadrament dels treballadors/es inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu dins de l'estructura professional pactada i, per tant, l'assignació a cada un d'ells d'un determinat grup professional serà el resultat de la ponderació conjunta dels factors següents: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.
2. En la valoració dels factors anteriorment esmentats es tindrà en compte:
 - a) Coneixements i experiència: es valora tenint en compte, a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels coneixements i experiències esmentats.
 - b) Iniciativa: es valora tenint en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.
 - c) Autonomia: es valora tenint en compte el grau de dependència jeràrquica per fer les tasques o funcions que desenvolupin.
 - d) Responsabilitat: es valora tenint en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.
 - e) Comandament: es valora tenint en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.
 - f) Complexitat: es valora tenint en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.
3. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguin obligades a contemplar-los tots ells en la seva estructura organitzativa. En el seu cas es poden establir les assimilacions corresponents.





Article vint-i-cinquè. Grups professionals

Grup professional 1

1. Criteris generals: tasques que consisteixen en operacions segons instruccions concretes clarament establertes o un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.
2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió, equivalents a graduat escolar, educació secundària obligatòria o formació professional de grau mitjà.

Grup professional 2

1. Criteris generals: tasques consistents en executar operacions que, encara quan es facin amb instruccions precises, requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques adequades, i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.
2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalent a educació general bàsica o formació professional de grau mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 3

1. Criteris generals: treballs d'execució autònoma d'operacions que habitualment exigeixen iniciativa per part dels treballadors/es que els fan, i que comporten, sota supervisió, la seva responsabilitat. Poden ser ajudats per altres treballadors/es.
2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalent a formació professional de grau superior o formació professional de grau mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 4

1. Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.
Tasques homogènies que, podent implicar responsabilitat de comandament, tenen contingut intel·lectual o d'interrelació humana en un marc d'instruccions generals de complexitat tècnica.
2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a estudis de batxillerat o formació professional de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 5

1. Criteris generals: funcions que suposen realitzar tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i d'alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.
Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, fetes per un conjunt de col·laboradors.
S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la mateixa direcció, a la qual han de rendir comptes de la seva gestió.
Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a assolir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en el càrrec esmentat d'especialitat tècnica.
2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a estudis universitaris, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Article vint-i-sisè. Mobilitat funcional

Les funcions de superior o inferior grup s'exerciran conforme al disposat en l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol VI Acció social

Article vint-i-setè. Incapacitat temporal

a) Accident de treball. Les empreses abonaran als treballadors/es en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball, i amb independència de la prestació econòmica que percebin amb càrrec a la Seguretat Social, un complement fins a la totalitat del salari que es percebia en el moment d'accidentar-se. El complement referit s'abonarà a partir del primer dia de baixa i fins el moment de l'alta, com a màxim fins un any després d'iniciada la incapacitat temporal.

b) Malaltia comuna o accident no laboral. En els casos d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, accident no laboral i malaltia professional les empreses complementaran la indemnització de la Seguretat Social a partir del dia que aquesta sigui reconeguda per la Seguretat Social, fins a un 75 % de la base reguladora.

Article vint-i-vuitè. Assegurança

Les empreses concertaran una pòlissa d'assegurança que garanteixi als treballadors/es un capital de 12.020,24 euros a percebre ells mateixos o els beneficiaris/àries designats, en els supòsits de declaració d'invalidesa en els graus d'incapacitat permanent absoluta per a tot treball o per mort. S'entén per invalidesa absoluta i permanent la situació física irreversible provocada per accident o malaltia originats independentment de la voluntat de l'assegurat/da, que determina la total ineptitud d'aquest per mantenir permanentment qualsevol relació laboral o activitat professional, i es compleixin les condicions generals concertades a la pòlissa subscrita per cobrir el risc esmentat. Tindran dret a la percepció d'aquesta millora, sense perjudici de la data en què es declari la invalidesa o sobrevingui la mort, aquells treballadors/es que estiguessin d'alta en l'empresa en la data en què es produeixin tals contingències.

Les empreses que no tinguin concertades aquestes pòlisses estaran directament obligades al pagament del capital esmentat en cas de produir-se les contingències expressades en el paràgraf anterior.

Capítol VII **Sindicals**

Article vint-i-novè. Acció sindical en l'empresa

a) Les centrals sindicals poden desenvolupar la seva activitat en les empreses amb garantia per al seu eficaç funcionament, d'acord amb la legislació vigent en aquesta matèria.

b) Els afiliats/des a les centrals sindicals no podran ser discriminats/des en funció de la seva afiliació.

c) Les centrals sindicals legalitzades podran informar sindicalment tots els treballadors/es i fer reunions d'afiliació, i han de comunicar-ho a l'empresa amb 48 hores d'antelació.

Article trentè. Comitès d'empresa i delegats/des de personal

Seràn funcions del Comitè d'Empresa i, en el seu cas, dels delegats/des de personal:

a) Emetre informes en els suposats canvis d'hora, suspensió, i, en el seu cas, extinció de les relacions individuals de treball fundades en causes tecnològiques o econòmiques, així com modificacions substancials del seu contingut.

b) Informar en els expedients de classificació personal instats davant de l'autoritat competent.

c) Ser prèviament informat/da de la imposició de sancions al personal o de reincidències en faltes greus i per faltes molt greus.

Capítol VIII **Salut laboral**

Article trenta-unè. Formació de manipulador/a d'aliments

El personal subjecte a aquest Conveni ha d'assistir obligatòriament als cursos de formació o accions formatives relacionades amb les pràctiques correctes d'higiene i de manipulació d'aliments que duguin a terme les empreses. Per això se'ls donaran les instruccions oportunes, així com les facilitats per a l'obtenció de prou coneixements en les pràctiques de manipulació d'aliments esmentades.

Article trenta-dosè. Peces de roba de treball

La naturalesa especial de la indústria obliga tots els treballadors/es i empresaris/àries a extremar les mesures pròpies d'higiene personal, renovant oportunament els elements necessaris per dur a terme la polidesa esmentada. Així mateix, les empreses facilitaran als seus treballadors/es les peces de roba que s'esmenten en la taula següent:

Jaqueta	4 unitats	1 any de durada
Calçons	4 unitats	1 any de durada
Gorres	2 unitats	1 any de durada
Davantals	4 unitats	6 mesos de durada
Draps	6 unitats	6 mesos de durada
Còfies	2 unitats	2 anys de durada



Bates (1) 4 unitats 1 any de durada
(1) Dos d'hivern i dos d'estiu.

L'ús d'aquestes peces de roba tindrà un caràcter obligatori i la seva adquisició quant a la seva qualitat, color i model s'haurà de fer de comú acord entre l'empresa i els delegats/des de personal o comitè d'empresa.

Al personal de nou ingrés li seran facilitades dins de la primera setmana de contracte. Les peces de roba utilitzades durant períodes de relació laboral iguals o inferiors a sis mesos seran retornats a l'empresa.

L'incompliment per part dels treballadors/es de dur les peces de roba de treball es tipifica com a falta greu, amb sanció inherent al grau tipificat.

Article trenta-tresè. Revisió mèdica

Aquest Conveni estableix per a tot el personal passar una revisió mèdica anual, facilitada per l'empresa a través dels serveis mèdics pertinents oficials.

Article trenta-quatrè. Comissió de Salut Laboral

En nom de l'aplicació de la Llei de prevenció de riscos laborals i salut laboral, s'estableix una comissió formada per un o una representant de cada una de les centrals sindicals i de les organitzacions empresarials afectades per aquest Conveni, que tindrà la consideració de consultiva amb l'obligació d'emetre informes i assessorament a totes aquelles empreses i treballadors/es vinculats.

La Comissió de Salut Laboral ha de reunir-se obligatòriament cada tres mesos. En la primera reunió es fixaran els objectius que, necessàriament, hauran de ser anuals.

La comissió esmentada ha de requerir el concurs de totes aquelles empreses, organismes o institucions necessaris per al compliment eficaç de la normativa vigent en aquesta matèria.

Es fixa com a domicili d'aquesta Comissió el de l'Associació de Forners i Pastissers de les Illes Balears, c/ de Cuba, núm. 2, Palma (Illes Balears).

Capítol IX **Faltes, sancions i procediment sancionador**

Article trenta-cinquè. Règim disciplinari

Les faltes comeses pels treballadors/es al servei de l'empresa es classificaran atenent la seva importància en: lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus:

Les de puntualitat en breus espais de temps; les discussions amb els companys/es de feina; les faltes de polidesa o neteja; el no comunicar amb temps, podent fer-ho, la falta d'assistència al treball, i qualsevol altra de naturalesa anàloga. S'entén per falta de puntualitat al retard de més de cinc vegades en l'entrada al treball o si el total dels retards totalitzen més de 30 minuts al mes.

Són faltes greus:

Les reincidències en faltes lleus dins del terme de dos mesos.

La falta de puntualitat en més de 15 minuts comesa sense justificació i que suposi el retard en l'inici d'un treball en cadena, en grup o que suposi, a causa del retard en la seva incorporació, que un altre treballador/a hagi d'ocupar el seu lloc de treball en la seva demora.

Les comeses contra disciplina del treball o contra el respecte degut a superiors, companys/es o subordinats/des; simular la presència d'un altre treballador/a fixant per ell o ella, o la realització de treballs per compte de tercers, tant en la mateixa activitat o en altres que no siguin concurrents amb l'activitat de l'empresa, tret que hi hagi comunicació escrita de tal circumstància a l'empresari/ària.

Absentar-se del treball sense llicència dins de la jornada; fingir malaltia o demanar permís al·legant causes no existents, així com les violacions greus de la bona fe contractual.

La no utilització de la roba de treball i l'incompliment del dispostat per al personal en les reglamentacions tecnosanitàries de forn i brioixeria i en les de pastisseria i confiteria.

L'embriaguesa o consum de drogues no autoritzades ocasionalment.

L'incompliment de les ordres donades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals i salut, sempre que l'empresa compleixi els requisits previstos en la normativa de prevenció de riscos laborals i salut i altra normativa que afecti l'activitat.

Qualsevol altra de naturalesa anàloga.

Són faltes molt greus:

La reincidència en faltes greus en el termini de sis mesos.

El frau, furt o robatori, tant a l'empresa com als companys/es de feina; els maltractaments de paraula i obra o falta de respecte i consideració als caps o als seus familiars i als companys/es o subordinats/des; la violació de secret de l'empresa; l'embriaguesa habitual; el consum de drogues no autoritzades quan fos habitual; la inobservança de les mesures de prevenció i salut laboral en el treball i, en particular, la manca del carnet de manipulador d'aliments per causes imputables al treballador/a, havent existit avís previ de l'empresa.

L'assetjament sexual: s'entendrà com a tal qualsevol conducta o proposició d'ordre sexual que, per la manera de produir-se, atempti contra la llibertat o intimitat del subjecte que la rep.

En aquells casos en què l'incompliment de les mesures de prevenció de riscos laborals i salut laboral provoquessin danys o perjudicis a tercers, inclosa la mateixa empresa, la conducta del treballador/a es considerarà com a falta molt greu.

Qualsevol altra de naturalesa anàloga.

Sancions. Les sancions imposades en cada cas, segons les faltes comeses, seran les següents:

- 1r. Per faltes lleus: amonestació escrita o suspensió durant un dia de sou i feina.
- 2n. Per faltes greus: suspensió de sou i feina d'un a deu dies, o amonestació escrita.
- 3r. Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina per més de deu dies i fins a 30 dies. Acomiadament.

Les sancions amb suspensió de sou i feina hauran de ser comunicades per escrit al treballador/a.

Prescripció de sancions. Les faltes lleus prescriuen als deu dies; les greus als 20, i les molt greus als 60 dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Capítol X **Comissió Paritària i solució extrajudicial**

Article trenta-sisè. Comissió d'interpretació i vigilància

Ambdues parts estableixen en l'àmbit territorial una comissió paritària composta per representants dels treballadors/es i de la part empresarial, en nombre de set per cada una d'elles. La funció d'aquesta comissió paritària serà de vigilància i control d'aquest Conveni i de totes les qüestions derivades de l'aplicació de la normativa legal, així com provar d'arribar a una avenença dels conflictes que puguin sorgir entre les empreses i els seus treballadors/es.

Per la part social s'acorda que, independentment del nombre de membres assistents a la comissió paritària, aquests representessin el percentatge que cadascuna de les organitzacions sindicals tenen a la signatura del Conveni.

Les parts podran anomenar els seus components en el moment de la seva constitució.

Es fixa com a seu de la comissió paritària la del TAMIB, av. del Comte de Sallent, núm. 11, 2n, Palma.

Article trenta-setè. Solució de conflictes

Els signants d'aquest Conveni s'adhereixen en tots els seus termes, a l'Acord per a la solució extrajudicial de conflictes (ASEC), sense detriment de poder adherir-se a qualsevol altre sistema (autonòmic o provincial) per a la resolució extrajudicial de conflictes laborals.

Així mateix, les discrepàncies que es resolguin al si de la comissió paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments regulats en l'acord interprofessional pel qual va crear el Tribunal d'Arbitratge i mediació de les Illes Balears (TAMIB), en aplicació del reglament de funcionament del Tribunal esmentat.





La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, i de qualsevol altre que afecti als treballadors/es inclosos en el seu àmbit d'aplicació, es farà d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interconfederal sobre la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, en aplicació del seu reglament de funcionament. Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu se sotmeten expressament, en representació dels treballadors/es i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, a tals procediments, de conformitat amb el disposat en l'article 8è del reglament esmentat, segons Resolució del director general de Treball de dia 8 de gener de 1998 (BOCAIB del 24 de gener de 1998).

Article trenta-vuitè. Codi de conducta en matèria d'assetjament sexual

1. A fi d'evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, les parts signants d'aquest preacord expressen el seu desig de què tots els treballadors/es siguin tractats amb dignitat, no permetent ni tolerant l'assetjament sexual en el treball.
2. S'entén per assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
3. Tots els treballadors/es tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de tots. Per la seva part, les persones encarregades de cada departament hauran de garantir que no es produeixi l'assetjament sexual en els sectors sota la seva responsabilitat.
4. Els treballadors/es tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, les quals seran tractades amb rigor, promptitud i confidencialitat extrema. La denúncia ha de contenir la descripció dels incidents i ha d'estar dirigida, a elecció del treballador/a presumptament assetjat, a un membre del departament de recursos humans o de personal o un membre de la direcció de l'empresa. Així mateix, si el treballador/a ho desitja, es posaran els fets en coneixement dels representants legals dels treballadors/es, els quals intervindran en la tramitació de l'expedient informatiu.
5. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, serà considerada com a falta molt greu. Si tal conducta es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant. En els supòsits en què un treballador/a incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual serà sancionat/da tal com disposa el precepte assenyalat.

Article trenta-novè. Protocol per a la prevenció i tractament dels casos d'assetjament moral en el lloc de feina

1. Declaració de principis

Tots els treballadors/es tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidadors cap a la seva persona, entorn laboral que ha de garantir la seva dignitat així com la seva integritat física i moral. També el treballador/a té dret a una protecció real i eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

La situació d'assetjament moral es produeix quan una o vàries persones (la víctima pot ser assetjada per un grup) sotmet una altra a una violència psicològica per sistema durant un període de temps més o menys prolongat. L'assetjament moral pretén i s'encamina a ofendre, ridiculitzar i dur la víctima a l'aïllament del grup. Si es manté en el temps, com a conseqüència de tot això, se'n deriva la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

Aquest tipus de conductes són indesitjables, desraonades i ofensives per a la persona que les pateix; per això, a més de ser sancionades com a faltes molt greus i en el seu grau màxim, han de ser tractades mitjançant l'aplicació d'un procediment intern de conflictes, que sense rebutjar i amb independència de la possible utilització de qualsevol mitjà legal a l'abast del treballador/a assetjat, permeti actuar amb la major promptitud, rigor i confidencialitat davant la denúncia, protegint en tot cas i moment la intimitat del treballador/a presumptament assetjat. En cap cas no es podrà adoptar per part de l'empresa o responsable d'aquesta cap persecució o represàlia al denunciador dels fets d'assetjament.

Les parts signants d'aquest acord, conscients de la importància d'aquest fenomen laboral, es comprometen a fer l'esforç necessari, encaminat a crear i/o mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat de tots els treballadors/es que desenvolupen la seva jornada laboral en l'àmbit de l'empresa.

Disposició final

Les disposicions legals que suposin una variació econòmica en tots o en alguns conceptes retributius o suposin la creació d'altres de nous únicament tindran eficàcia pràctica si, considerats en la seva totalitat i en còmput anual, superessin el nivell d'aquest Conveni; en cas contrari, s'han d'entendre absorbits per les millores pactades d'aquest.

Clàusula addicional primera

En el no previst en l'article 21 sobre contractes formatius s'estarà al disposat en l'article 11 del vigent Estatut dels treballadors i en el Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre.

Clàusula addicional segona. D'aplicació única i exclusivament a empreses de fabricació de masses congelades i productes precuits congelats

Personal que presta els seus serveis en cambres frigorífiques de congelació i magatzems frigorífics de productes congelats, d'aplicació única i exclusivament a empreses de fabricació de masses congelades i productes precuits congelats.

Per al personal que presti els seus serveis en empreses l'única activitat del qual sigui la fabricació de masses congelades i productes precuits congelats de forn i pastisseria i la seva distribució es creen dues noves categories: oficial/a de cambra frigorífica i ajudant/a de cambra frigorífica.

Oficial/a de cambra frigorífica: és la persona que fa les funcions de treball dins d'una cambra frigorífica de congelació, emmagatzemant, col·locant, manipulant, preparant comandes, realitzant inventari, el registre d'entrades i sortides de gènere, etc. Amb maneig de maquinària, i assumint la responsabilitat de totes les tasques que es realitzen en l'interior de les cambres frigorífiques, que pot estar o no assistit en la realització de les seves tasques d'ajudants de cambra frigorífica.

Ajudant/a de cambra frigorífica: és la persona que fa les seves funcions dins d'una cambra frigorífica de congelació, emmagatzemant, col·locant, preparant comandes, etc. Amb maneig de maquinària i a les ordres d'un encarregat/da o d'un oficial/a de cambra.

Els oficials/les de cambra frigorífica i ajudants/tes que prestin els seus serveis durant tota la jornada laboral dins de la cambra frigorífica de congelació amb els descansos que estableix la norma específica de salut laboral per a aquest tipus de treball percebrà un plus funcional diari consistent a dividir 170 euros pels dies de treball efectiu en cambra frigorífica al mes.

Els salaris dels oficials/les de cambra frigorífica i ajudants/tes són els que s'especifiquen en la taula salarial annexa.

ANNEX I**TAULES SALARIALS PER A FORNS DE L'1 DE GENER AL 31 DE DESEMBRE DE 2019****TAULES SALARIALS DIARI**

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI BASE	PLUS ASSIST. DIA EFECTIU TREBALLAT	SALARI ANUAL(*)
1	1.1 Peó	28,33	5,47	14.555,35
	1.2 Formador de 1er any	14,69	8,55	9.257,24
	1.3 Formador de 2n any	15,36	8,84	9.645,67
	1.4 Personal de neteja euro/hora	5,19		
2	2.1 Ajudant/a d'amassador	31,28	9,80	17.194,56
	2.2 Mecànic/a 3a	30,94	9,79	17.035,42
	2.3 Ajudant/a	30,55	7,19	16.083,48
	2.4 Xofer	32,42	14,16	19.019,77
	2.5 Transportista	30,94	10,13	17.137,68
	2.6 Repartidor/a a domicili	29,61	2,36	14.210,27
	2.7 Ajudant/a de cambra frigorífica	31,28	9,59	17.130,66





3	3.1 Pastor/a	31,78	11,73	18.001,99
	3.2 Mecànic/a	31,28	10,02	17.261,67
	3.3 Oficial/a de pala	32,42	14,16	19.019,77
	3.4 Oficial/a de cambra frigorífica	32,42	14,16	19.019,77
	3.5 Oficial/a de massa	31,78	11,47	17.922,11
	3.6 Oficial/a de taula	31,27	9,59	17.125,78
4	4.1 Ajudant/a d'encarregat	31,15	10,13	17.235,14
	4.2 Mecànic/a 1a	31,78	11,47	17.922,11
5	5.1 Mestre/a encarregat	32,42	14,16	19.019,77

TAULES SALARIALS MENSUALS

1	1.1 Ajudant/a sense experiència al sector	875,00		13.125,04
	1.2 Formador de 1er any	527,11		7.906,70
	1.3 Formador de 2n any	695,79		10.436,84
	1.4 Personal de neteja	887,98		13.319,66

2	2.1 Auxiliar administratiu/va	904,40		13.566,05
---	-------------------------------	--------	--	-----------

3	3.1 Venedor/a major	1.036,97		15.554,51
	3.2 Oficial administratiu/va	972,06	13,16	18.514,58
	3.3 Venedor/a amb més de 3 anys d'experiència en el sector	954,56		14.318,37
	3.4 Venedor/a fins a 3 anys d'experiència en el sector	895,06		13.425,94

4	4.1 Cap de fabricació	972,06	19,34	20.364,76
	4.2 Cap de taller mecànic	972,06	18,09	19.990,89
	4.3 Cap d'oficina i comptable	972,06	19,34	20.364,76

TAULES SALARIALS PER A PASTISSERIES DE L'1 DE GENER AL 31 DE DESEMBRE DE 2019

TAULES SALARIALS DIARI

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI BASE	PLUS ASSIST. DIA EFECTIU TREBALLAT	SALARI ANUAL (*)
1	1.1 Peó	28,33	5,47	14.556,48
	1.2 Formador de 1er any	14,69	8,55	9.257,24
	1.3 Formador de 2n any	15,36	8,84	9.645,67
	1.4 Personal de neteja euro/hora	5,19		





2	2.1 Ajudant/a	30,55	7,19	16.083,48
	2.2 Xofer	32,42	14,16	19.019,77
	2.3 Ajudant/a de cambra frigorífica	31,28	9,59	17.130,66

3	3.1 Oficial 1r	32,42	14,16	19.019,77
	3.2 Oficial/a de cambra frigorífica	32,42	14,16	19.019,77
	3.3 Oficial 2n	31,78	11,47	17.922,11
	3.4 Oficial 3r	31,28	9,59	17.130,66

4	4.1 Mestre i Mestra Encarregat	32,42	14,16	19.019,77
---	--------------------------------	-------	-------	-----------

TAULES SALARIALS MENSUALS

1	1.1 Ajudant/a sense experiència al sector	875,00		13.125,04
	1.2 Formador de 1er any	527,11		7.906,70
	1.3 Formador de 2n any	695,79		10.436,84
	1.4 Personal de neteja	887,98		13.319,66

2	2.1 Auxiliar administratiu/va	904,40		13.566,05
---	-------------------------------	--------	--	-----------

3	3.1 Venedor i venedora major	1.036,97		15.554,51
	3.2 Oficial administratiu/va	972,06	13,16	18.514,58
	3.3 Venedor/a amb més de 3 anys d'experiència en el sector	954,56		14.318,37
	3.4 Venedor/a fins a 3 anys d'experiència en el sector	895,06		13.425,94

4	4.1 Cap de fabricació	972,06	19,34	20.364,76
	4.2 Cap de taller mecànic	972,06	18,09	19.990,89
	4.3 Cap d'oficina i comptable	972,06	19,34	20.364,76

(*) Aquest salari es correspon amb les 15 mensualitats de salari base més els 299 dies de plus d'assistència. Aquesta taula de salaris en còmput anual es correspon amb la jornada ordinària de treball establerta en l'article 7è del Conveni, la qual suposa un còmput anual de 1.778 hores de treball efectiu generalment.

ANNEX II

Taules salarials per a establiments expenedors de productes de forn, brioixeria i pastisseria, elaborats per aliens a la seva titularitat, en la modalitat de productes acabats o bé productes intermedis (de l'1 de gener al 31 de desembre de 2019)

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI BASE	SALARI ANUAL (I)
1	1.1 Formador de 1er any	547,25	8.208,68
	1.2 Formador de 2n any	713,59	10.703,78
	1.3 Personal de neteja (2)	921,90	13.828,50





2	2.1 Ajudant/a sense experiència en el sector	917,53	13.762,91
3	3.1 Venedor/a gran	1.087,34	16.310,04
	3.2 Venedor/a amb més de 3 anys d'experiència en el sector	1.000,97	15.014,59
	3.3 Venedor/a fins a 3 anys d'experiència en el sector	938,52	14.077,75

(1) Aquest salari es correspon amb les 15 mensualitats de salari base.

(2) El salari del personal de neteja s'entén per la jornada de 40 hores setmanals.

ANNEX III

TAULES SALARIALS PER A FORNS DE L'1 DE GENER AL 31 DE DESEMBRE DE 2020

TAULES SALARIALS DIARI

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI BASE	PLUS ASSIST. DIA EFECTIU TREBALLAT	SALARI ANUAL (*)
1	1.1 Peó	29,04	5,61	14.919,24
	1.2 Formador de 1er any	15,06	8,76	9.488,67
	1.3 Formador de 2n any	15,74	9,06	9.886,81
	1.4 Personal de neteja euro/hora	5,32		

2	2.1 Ajudant/a d'amassador	32,06	10,05	17.624,43
	2.2 Mecànic/a 3a	31,71	10,03	17.461,31
	2.3 Ajudant/a	31,32	7,37	16.485,57
	2.4 Xofer	33,24	14,51	19.495,26
	2.5 Transportista	31,71	10,38	17.566,12
	2.6 Repartidor/a a domicili	30,35	2,42	14.565,53
	2.7 Ajudant/a de cambra frigorífica	32,06	9,83	17.558,92

3	3.1 Pastor/a	32,58	12,03	18.452,04
	3.2 Mecànic/a	32,06	10,28	17.693,21
	3.3 Oficial/a de pala	33,24	14,51	19.495,26
	3.4 Oficial/a de cambra frigorífica	33,24	14,51	19.495,26
	3.5 Oficial/a de massa	32,58	11,75	18.370,16
	3.6 Oficial/a de taula	32,05	9,83	17.553,93

4	4.1 Ajudant/a d'encarregat	31,93	10,38	17.666,02
	4.2 Mecànic/a 1a	32,58	11,75	18.370,16

5	5.1 Mestre i mestra encarregat	33,24	14,51	19.495,26
---	--------------------------------	-------	-------	-----------





TAULES SALARIALS MENSUALS

1	1.1 Ajudant/a sense experiència en el sector	896,88		13.453,17
	1.2 Formador de 1er any	540,29		8.104,37
	1.3 Formador de 2n any	713,18		10.697,76
	1.4 Personal de neteja	910,18		13.652,65
2	2.1 Auxiliar administratiu/va	927,01		13.905,20
3	3.1 Venedor/a major	1.062,89		15.943,37
	3.2 Oficial administratiu/va	996,37	13,48	18.977,45
	3.3 Venedor/a amb més de 3 anys d'experiència en el sector	978,42		14.676,33
	3.4 Venedor/a fins a 3 anys d'experiència en el sector	917,44		13.761,59
4	4.1 Cap de fabricació	996,37	19,83	20.873,88
	4.2 Cap de taller mecànic	996,37	18,55	20.490,66
	4.3 Cap d'oficina i comptable	996,37	19,83	20.873,88

TAULES SALARIALS PER A PASTISSERIES DE L'1 DE GENER AL 31 DE DESEMBRE DE 2020

TAULES SALARIALS DIARI

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI BASE	PLUS ASSIST. DIA EFECTIU TREBALLAT	SALARI ANUAL (*)
1	1.1 Peó	29,04	5,61	14.920,39
	1.2 Formador de 1er any	15,06	8,76	9.488,67
	1.3 Formador de 2n any	15,74	9,06	9.886,81
	1.4 Personal de neteja euro/hora	5,32		
2	2.1 Ajudant/a	31,32	7,37	16.485,57
	2.2 Xofer	33,24	14,51	19.495,26
	2.3 Ajudant/a de cambra frigorífica	32,06	9,83	17.558,92
3	3. 1 Oficial 1r	33,24	14,51	19.495,26
	3.2 Oficial/a de cambra frigorífica	33,24	14,51	19.495,26
	3.3 Oficial 2n	32,58	11,75	18.370,16
	3.4 Oficial 3r	32,06	9,83	17.558,92
4	4.1 Mestre/a encarregat	33,24	14,51	19.495,26





TAULES SALARIALS MENSUALS

1	1.1 Ajudant/a sense experiència en el sector	896,88		13.453,17
	1.2 Formador de 1er any	540,29		8.104,37
	1.3 Formador de 2n any	713,18		10.697,76
	1.4 Personal de neteja	910,18		13.652,65

2	2.1 Auxiliar administratiu/va	927,01		13.905,20
---	-------------------------------	--------	--	-----------

3	3.1 Venedor/a major	1.062,89		15.943,37
	3.2 Oficial administratiu/va	996,37	13,48	18.977,45
	3.3 Venedor/a amb més de 3 anys d'experiència en el sector	978,42		14.676,33
	3.4 Venedor/a fins a 3 anys d'experiència en el sector	917,44		13.761,59

4	4.1 Cap de fabricació	996,37	19,83	20.873,88
	4.2 Cap de taller mecànic	996,37	18,55	20.490,66
	4.3 Cap d'oficina i comptable	996,37	19,83	20.873,88

(*) Aquest salari es correspon amb les 15 mensualitats de salari base més els 299 dies de plus d'assistència. Aquesta taula de salaris en còmput anual es correspon amb la jornada ordinària de treball establerta en l'article 7è del Conveni, la qual suposa un còmput anual de 1.778 hores de treball efectiu generalment.

ANNEX IV

Taules salarials per a establiments expenedors de productes de forn, brioixeria i pastisseria, elaborats per aliens a la seva titularitat, en la modalitat de productes acabats o bé productes intermedis (de l'1 de gener al 31 de desembre de 2020)

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI BASE	SALARI ANUAL (1)
1	1.1 Formador de 1er any	560,93	8.413,90
	1.2 Formador de 2n any	731,43	10.971,38
	1.3 Personal de neteja (2)	944,95	14.174,21
2	2.1 Ajudant/a sense experiència en el sector	940,47	14.106,98
3	3.1 Venedor/a gran	1.114,52	16.717,79
	3.2 Venedor/a amb més de 3 anys d'experiència en el sector	1.026,00	15.389,96
	3.3 Venedor/a fins a 3 anys d'experiència en el sector	961,98	14.429,70

(1) Aquest salari es correspon amb les 15 mensualitats del salari base.

(2) El salari del personal de neteja s'entén per la jornada de 40 hores setmanals.

