



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

7789

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears, i la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector de forns i les pastisseries de les Illes Balears

Antecedents

1. El 10 de març de 2026, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu del sector de forns i les pastisseries de les Illes Balears.
2. El 16 de març de 2026, el senyor Juan Antonio Marimón Pizà, en representació de la Comissió Negociadora, sol·licità la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. Els articles 90.2 i 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de forns i les pastisseries de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió en castellà és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió en català n'és una traducció.
4. Ordenar la publicació del Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament el 9 de juny 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



**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, 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 i per CCOO d'Indústria de les Illes Balears, la Unió General de Treballadors UGT-FICA BALEARS i la Unió Sindical Obrera USO INDÚSTRIA.

Article 1r. Àmbit personal.

Aquest conveni és d'aplicació a la totalitat d'empreses de forn, pastisseria, brioixeria i rebosteria, en fabricació pròpia o per part d'altri, així com a totes les dependències mercantils que expedixin productes de forn, pastisseria, brioixeria i rebosteria, elaborada per parts alienes a la titularitat de l'expedidor o en la modalitat de productes intermedis (pa precuit o masses congelades), i al personal administratiu, així com a les persones treballadores que hi prestin els seus serveis o els prestessin a partir de la vigència d'aquest conveni. Així mateix, s'inclouen en aquest àmbit personal les empreses i les persones treballadores d'aquells establiments anomenats forns, pastisseries, croissanteries en els quals, a més i de manera complementària, es presti servei de productes llestos per al consum i degustació al mateix establiment, com ara cafès, begudes, entrepans, etcètera. El que estableix aquest paràgraf només és d'aplicació en aquells establiments amb productes de forn, brioixeria, pastisseria i derivats que siguin fabricats i elaborats per la mateixa empresa, en constitució d'un tot orgànic i indivisible, i que amb un efecte pràctic s'han de considerar en tot el seu aspecte global.

No s'aplica aquest conveni al personal d'aquells establiments que simultaniegin el servei de bar o cafeteria i, de manera complementària, la venda de productes de forn i pastisseria, en el qual 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 al 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 l'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 2n. Normes subsidiàries. S'estableix una clàusula d'adhesió per la qual les empreses del sector amb conveni propi, que així ho acordin en la Comissió Paritària, es puguin acollir de manera subsidiària a aquest conveni sectorial en tot el que no preveu el seu conveni propi.

Pel que fa al que no preveu aquest conveni, cal ajustar-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i la legislació general que regula les relacions laborals.

Article 3r. Àmbit territorial. Aquest conveni s'aplica a tot el territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Article 4t. 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 alguna de les seves clàusules o articulat quedi anul·lada totalment o parcialment o hi hagi una inaplicació sobrevinguda, per resolució judicial ferma o disposició normativa, aquest fet no determina automàticament la nul·litat íntegra del conveni, tret que afecti de manera essencial el seu equilibri intern.

En cas que es produeixi aquesta circumstància, les parts signants es comprometen a reunir-se al si de la Comissió Paritària en el termini màxim de trenta dies des que la resolució o norma sigui ferma o aplicable, amb la finalitat de negociar exclusivament l'adaptació, modificació o substitució de les disposicions afectades, i la resta del contingut del conveni col·lectiu es mantindrà vigent.

Fins que no s'assoleixi un nou acord, es continuaran aplicant les clàusules no afectades per la declaració de nul·litat o modificació normativa.

Article 5è. Aquest conveni entra en vigor a partir de l'1 de gener de 2026 i té una durada fins al 31 de desembre de 2028, per la qual cosa la seva vigència finalitza el 31 de desembre de 2028, i cal denunciar amb tres mesos d'antelació el seu acabament, amb la finalitat de negociar un nou conveni. Tanmateix, a l'efecte d'abonar les retribucions pactades, la seva vigència i obligació d'abonament és a partir de la publicació d'aquest conveni col·lectiu al BOIB. Una vegada denunciat el conveni, i en un termini màxim de trenta dies, les parts han de constituir la taula negociadora del nou conveni col·lectiu.

**CAPÍTOL II****Jornada, descansos i permisos**

Article 6è. Hores extraordinàries. Únicament es poden fer les hores extraordinàries que preveu la legislació laboral vigent.

Article 7è. Jornada laboral. La jornada laboral és de 1.778 hores anuals. Aquesta jornada es distribueix com a màxim en còmput mitjà 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 i adaptar la distribució del 10 % de les hores anuals de prestació de servei a les èpoques de l'any en què les seves necessitats productives són més grans.

Només es pot modificar la distribució horària mensual, setmanal o diària respectant, en tot cas, els possibles acords amb la representació legal de les persones treballadores o, si no n'hi ha, amb el conjunt de persones treballadores de l'empresa.

Les hores que s'han de fer per recuperar el dèficit produït i assolir la jornada que estableix el conveni s'han de fer 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 de les persones treballadores i, si no n'hi ha, el conjunt de persones treballadores es puguin establir al si de l'empresa. No es poden fer els dissabtes que inicialment no estiguin pactats com a dies feiners al calendari laboral, ni als ponts o als dies festius per ajustament de calendari.

Anualment, els empresaris i empresàries han d'elaborar el calendari i quadrant d'hores de treball a fi d'adaptar la jornada al màxim anual establert.

Pel que fa a les hores treballades als dies festius, aquestes no s'han de computar dins de la jornada anual, ja que hi ha l'obligació de treballar en dia festiu ateses les característiques del sector i a fi d'efectuar el calendari anual de les 1.778 hores efectives pactades; els dies festius es tenen com a no treballats i no computen. Els dies festius que es treballin no s'han de computar el nombre d'hores treballades aquell dia dins del còmput de la jornada anual esmentada abans i aquestes hores s'han de compensar en descans o bé remunerar amb el pagament de la indemnització que preveu el conveni.

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

Article 8è. 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 dia ja sigui festiu, es traslladaria al dilluns següent. En el supòsit que coincideixi amb el dia de descans setmanal, es trasllada a un altre dia de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora.

Article 9è. Dia festiu no treballat. Els dies festius que no siguin diumenges s'han d'abonar a raó de salari base més plus de fidelitat (si li correspon).

Article 10è. Descans setmanal. Cal gaudir d'un dia i mig de descans setmanal per torns, que s'han d'establir de comú acord entre els empresaris i empresàries i les persones treballadores.

Article 11è. Vacances. Les persones treballadores afectades per aquest conveni han de gaudir d'un període de vacances de 30 dies naturals, durant els quals han de percebre els salaris base i el plus de fidelitat (si els correspon). La data del seu gaudi s'estableix de comú acord entre l'empresa i les persones treballadores, les 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 s'ha de fer en un dia de descans setmanal ni en dia festiu.

Article 12è. Llicències retributives. La persona treballadora, amb justificació i previ avís, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius següents i pel temps següents:

S'aplica amb caràcter general el que disposa l'article 37 de l'Estatut dels treballadors vigent.

Els quinze dies naturals en cas de matrimoni es poden acumular al període de vacances pactat a l'article 11è i, per gaudir-ne, tindran prioritat sobre les altres persones treballadores.

Dos dies per trasllat del domicili habitual.



CAPÍTOL III

Conceptes retributius

Article 13è. Salaris 2026. A partir de l'1 de gener de 2026, els salaris són els que s'indiquen a les taules salarials que s'annexen com a annex I i annex II; així mateix, la taula salarial 2026 és efectiva a partir de l'1 de gener de 2026, la taula salarial 2027, a partir de l'1 de gener de 2027 i la taula salarial 2028, a partir de l'1 de gener de 2028.

Article 13è bis. Canvi de retribució. Els peons que treballin al departament d'obra, i que prestin els seus serveis en més de divuit mesos de treball efectiu a la mateixa empresa, passaran a percebre el salari d'ajudant. Les persones treballadores que prestin els seus serveis a la botiga amb la categoria d'ajudant o ajudanta, sense experiència, i que prestin els seus serveis en més de divuit mesos de treball efectiu a la mateixa empresa, passaran a percebre el salari de venedor o venedora de 0 a 3 anys.

Article 14è. Indemnització per treballar un dia festiu. La persona treballadora que presti els seus serveis un dia festiu ha de percebre, a més del salari que per dia festiu li correspongui, una indemnització corresponent al salari base més el plus de fidelitat (si li correspon), incrementats en un 90 %, així com el plus de nocturnitat en els casos que escaigui.

Exemple pràctic A: una persona treballadora amb plus de fidelitat treballa un dia festiu i li correspon nocturnitat.

Indemnització: SALARI BASE + PLUS DE FIDELITAT + (90 % DEL SALARI BASE + PLUS DE FIDELITAT) + NOCTURNITAT

Exemple pràctic B: un empleat o empleada sense plus de fidelitat treballa un dia festiu i no li correspon nocturnitat.

Indemnització: SALARI BASE + (90 % DEL SALARI BASE)

Article 15è. Gratificacions extraordinàries. Les persones treballadores afectades per aquest conveni han de percebre tres gratificacions de 30 dies de salari base i complement de fidelitat, si correspon. Cada una de les gratificacions extraordinàries s'abona abans dels dies 16 de maig, 15 de juliol i 15 de desembre, respectivament.

Les empreses, de mutu acord individual amb les persones treballadores, poden prorratejar mensualment les gratificacions extraordinàries dels mesos de maig, juliol i desembre.

Article 16è. Antiguitat. El reglamentat en convenis anteriors per a l'antiguitat té vigència fins al 31 de desembre de 2005, i queda substituït a partir de l'1 de gener de 2006 pel **complement de fidelitat**. Qualsevol referència que al conveni col·lectiu s'efectuï a l'antiguitat, així mateix s'ha de veure substituïda de manera automàtica pel complement de fidelitat, que a continuació s'especifica.

COMPLEMENT DE FIDELITAT (PLUS DE FIDELITAT): les persones treballadores que, l'1 de gener de 2006, es trobaven prestant els seus serveis a les empreses afectades per aquest conveni han de percebre el complement de fidelitat en funció dels anys treballats a l'empresa en la data de 31 de desembre de 2005, publicat al BOIB núm. 31, de 2 de març de 2006, que figura a l'annex III de la Resolució núm. 3558 de la directora general de Treball, de data 16 de febrer de 2006.

Article 17è. Plus de nocturnitat. S'estableix un plus de nocturnitat de vuit euros i cinquanta cèntims (8,50 €) per dia efectivament treballat. Aquest plus de nocturnitat s'ha d'abonar a totes aquelles persones treballadores que efectuïn la jornada completa entre les 22 i les 6 hores. Pel que fa a aquells treballadors que prestin els seus serveis dues hores o menys en jornada nocturna, han de percebre el percentatge corresponent al temps efectivament treballat en nocturn. Aquest plus només es percep els dies en què es doni efectivament la circumstància assenyalada al paràgraf anterior i no computa per al càlcul de gratificacions extraordinàries i vacances.

Article 17è bis. Plus de serveis complementaris. En aquelles dependències mercantils que recull l'àmbit personal (article 1r) d'aquest conveni, que, a més d'expendre productes de forn, pastisseria, brioixeria i rebosteria, ofereixin dins del mateix establiment serveis complementaris de degustació o consum, i sempre que es consumeixin dins de l'establiment, els venedors i venedores que facin aquestes funcions específiques han de percebre un plus funcional d'activitat només mentre duguin a terme aquestes funcions, d'1 € per dia efectiu de treball.

Article 18è. Retribució per hores extraordinàries. Les hores extraordinàries que facin les persones treballadores, d'acord amb el que preveu l'article 6è d'aquest conveni, s'han d'abonar a raó de l'import que resulti per hora de treball efectiu incrementat en un 75 %.

Article 19è. Clàusula d'inaplicació del conveni. En aplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, les parts acorden que, en el supòsit de NO ACORD en el període de consultes, cal aplicar el procediment que estableix 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 s'han de sotmetre al procediment de mediació que s'hi estableix.

En cas que no s'assoleixi un acord en l'esmentat f de mediació, les parts han de sotmetre 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 20è. Contractes formatius

1. Les empreses poden formalitzar contractes formatius en les modalitats que es preveuen legalment, amb la finalitat de compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els processos formatius de la persona treballadora i facilitar-ne la inserció professional, de conformitat amb els requisits i límits que estableix la normativa vigent.

2. En particular, el contracte formatiu es pot concertar, segons escaigui:

a) Com a **contracte de formació en alternança**, per compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els processos formatius del sistema de formació professional o universitari, amb l'abast, durada, jornada i exigències formatives que siguin d'aplicació en cada cas.

b) Com a contracte formatiu per obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis, quan la persona treballadora compti amb la titulació exigible i es compleixin els requisits temporals i materials legalment establerts.

3. Durada. La durada del contracte formatiu, les pròrrogues, així com la durada màxima i mínima, s'han d'ajustar en tot cas a la normativa vigent per a cada modalitat, sense que sigui d'aplicació un règim convencional de durada fixa diferent del legal.

4. Temps de treball efectiu i compatibilitat amb la formació. El temps de treball efectiu ha de ser compatible amb el temps dedicat a la formació, tot respectant els límits i percentatges màxims de treball efectiu que estableixi la normativa vigent per a la modalitat concreta del contracte formatiu, així com les exigències de programació, tutela i acreditació de l'activitat formativa.

5. Retribució. La retribució de les persones treballadores amb contracte formatiu és la que correspon conforme a la normativa vigent i al pactat en aquest conveni per al grup professional / funcions efectivament realitzades, sense que en cap cas no pugui ser inferior als mínims legals aplicables en cada moment, en proporció amb el temps de treball efectiu quan així procedeixi.

6. Classificació professional i taules. A l'efecte d'enquadrament i determinació salarial, les persones treballadores amb contracte formatiu s'adscriuen al grup / categoria que correspon a les funcions efectivament exercides, tot respectant en tot cas el règim legal propi del contracte formatiu i els mínims retributius legals, sense que l'edat determini per si sola la categoria o el salari.

Article 21è. Contractes temporals per circumstàncies de la producció

1. Quan es presentin **circumstàncies de la producció** que justifiquin un increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions que, tot i tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generin un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la requerida, o bé quan es tracti de **situacions ocasionals, previsibles i de durada reduïda i delimitada**, les empreses poden concertar contractes temporals per circumstàncies de la producció, amb l'abast, requisits causals, exigències formals i límits de durada que preveu la normativa vigent.

2. Causalitat i forma. El contracte ha d'identificar amb precisió la causa habilitant de la temporalitat i les circumstàncies concretes que la justifiquen, així com la connexió amb la durada prevista, en els termes que exigeix la normativa vigent.

3. Durada. La durada màxima del contracte, la pròrroga eventual i, si escau, el nombre de dies d'utilització per a situacions previsibles i de curta durada s'han d'ajustar estrictament als límits que estableix la normativa vigent, sense que sigui d'aplicació un règim convencional de durada màxima diferent del legal.

4. Indemnització per fi de contracte. A l'acabament del contracte temporal per expiració del temps convingut o acabament de la causa, la persona treballadora té dret a percebre la indemnització que, si escau, sigui procedent conforme a la normativa vigent per a la modalitat contractual utilitzada.

Article 21è bis. Període de prova i cessaments voluntaris (preavis). Per a les persones treballadores que es troben dins dels grups 1 i 2 s'estableix un període de prova de quinze dies feiners i, per a la resta, s'aplica el que indica l'Estatut dels treballadors.

Cessaments voluntaris. Les persones treballadores que es troben compreses en els grups 1 i 2 que cessin voluntàriament a l'empresa han de preavisar l'empresa amb quinze dies feiners d'antelació, i les empreses poden, en cas d'omissió total o parcial d'aquesta obligació, penalitzar amb els dies omesos.



Per a la resta de persones treballadores, s'aplica el que disposa l'Estatut de treballadors.

CAPÍTOL V

Classificació professional

Article 22è. Sistema de classificació professional

1. Les persones treballadores que presten els seus serveis a les empreses que inclou l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu seran classificades 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 les persones treballadores.
3. La mobilitat funcional es produirà dins del grup, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessària per acomplir les tasques que s'encomanen a la persona treballadora en cada lloc de treball, prèvia realització, si cal, de processos simples de formació i adaptació.
4. Per acord entre la persona treballadora i l'empresari o empresària, cal establir el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva pertinença a un dels grups professionals que preveu aquest conveni.
5. Quan s'acordi la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació s'ha de fer en virtut de les funcions que s'exerceixen durant més temps.

Article 23è. Factors d'enquadrament

1. L'enquadrament de les persones treballadores incloses en els àmbits d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu dins l'estructura professional pactada i, per tant, l'assignació a cada un d'ells d'un determinat grup professional ha de ser el resultat de la ponderació conjunta dels factors següents: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.
2. En la valoració dels factors abans esmentats cal tenir en compte el següent:
 - a) Coneixements i experiència: per valorar aquest factor cal tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per adquirir els coneixements i experiències esmentats.
 - b) Iniciativa: per valorar aquest factor cal tenir en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.
 - c) Autonomia: per valorar aquest factor cal tenir en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupin.
 - d) Responsabilitat: per valorar aquest factor cal tenir 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: per valorar aquest factor cal tenir 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 qui s'exerceix el comandament.
 - f) Complexitat: per valorar aquest factor cal tenir 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 tinguin l'obligació de preveure'ls, tots i cadascun, a la seva estructura organitzativa, i, si escau, es poden establir les assimilacions corresponents.

Article 24è. Grups professionals

Grup professional 1

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



**Grup professional 2**

1. Criteris generals: tasques consistents en l'execució d'operacions que, tot i que es fan amb instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.
2. Formació: titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent a educació general bàsica o formació professional de grau mitjà, complementat amb formació específica al lloc de treball.

Grup professional 3

1. Criteris generals: treballs d'execució autònoma d'operacions que exigeixen, habitualment, iniciativa per part de les persones treballadores que els exerceixen, fet que comporta, sota supervisió, la seva responsabilitat i poden ser ajudats per un altre o altres persones treballadores.
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 al lloc de treball.

Grup professional 4

1. Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, fetes per un conjunt de col·laboradors.
Tasques completes però homogènies que, tot i que poden 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 al lloc de treball.

Grup professional 5

1. Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques, fetes per un conjunt de col·laboradors.

També s'inclouen en aquest grup professional funcions que suposen una responsabilitat completa per la gestió d'una o de diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la mateixa direcció, a qui s'ha de donar compte de la seva gestió.

Funcions que suposen dur a terme tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets que cal assolir al seu camp, amb grau molt alt 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 al seu sector professional, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Article 25è. Mobilitat funcional

La realització de funcions d'un grup superior o inferior s'ha de fer conforme al que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

**CAPÍTOL VI
Acció social****Article 26è. Incapacitat temporal**

a) Accident de treball. Les empreses han d'abonar a les persones treballadores en la 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. Aquest complement s'ha d'abonar a partir del primer dia de baixa i fins i tot el moment de l'alta, com a màxim fins a 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 han de complementar la indemnització de la Seguretat Social a partir del dia que aquesta sigui reconeguda per la



Seguretat Social, fins a un setanta-cinc per cent (75 %) de la base reguladora.

Article 27è. Assegurança. Les empreses han de concertar una pòlissa d'assegurança que garanteixi a les persones treballadores un capital de 12.020,24 euros que han de percebre per si mateixes o pels beneficiaris o beneficiàries designats, en els supòsits de declaració d'invalidesa en els graus d'incapacitat permanent absoluta per a tota feina o per mort; s'entén per invalidesa absoluta permanent la situació física irreversible provocada per un accident o malaltia originats amb independència de la voluntat de l'assegurat o l'assegurada, determinant de la seva ineptitud total 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. Tenen dret a percebre aquesta millora, sens perjudici de la data en què es declari la invalidesa o sobrevingui la mort, les persones treballadores que estiguin donades d'alta a l'empresa en la data en què es produeixin aquestes contingències.

Les empreses que no tinguin concertades aquestes pòlisses estan directament obligades a pagar el capital esmentat en cas que es produeixin les contingències que expressa el paràgraf anterior.

CAPÍTOL VII

Sindicals

Article 28è. Acció sindical a l'empresa.

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

b) Les persones afiliades a les centrals sindicals no poden ser discriminades en funció de la seva afiliació.

c) Les centrals sindicals legalitzades poden informar sindicalment totes les persones treballadores i dur a terme reunions d'afiliació, que han de comunicar a l'empresa amb 48 hores d'antelació.

Article 29è. Comitès d'empresa i delegats i delegades de personal. Són funcions del comitè d'empresa i, si escau, dels delegats i delegades de personal les següents:

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

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

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

CAPÍTOL VIII

Salut laboral

Article 30è. Formació de manipulador o manipuladora 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. En aquest sentit, rebran les instruccions oportunes, així com les facilitades per obtenir prou coneixements en les pràctiques de manipulació d'aliments esmentades.

Article 31è. Peces de roba de feina. La naturalesa especial de la indústria obliga totes les persones treballadores i els empresaris i empresàries a extreure les mesures pròpies d'higiene personal, així han de renovar oportunament els elements necessaris per practicar aquesta polidesa. Així mateix, les empreses han de facilitar a les persones treballadores les peces de roba que s'esmenten a la taula següent:

• Jaqueta curta	4 unitats	1 any de durada
• Pantalons	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) Dues d'hivern i dues d'estiu.





L'ús d'aquestes peces té un caràcter obligatori i la seva adquisició pel que fa a la qualitat, color i model s'ha de fer de comú acord entre l'empresa i els delegats i delegades de personal o comitè d'empresa.

S'han de facilitar al personal de nou ingrés dins de la primera setmana de contracte. Les peces de roba utilitzades durant els períodes amb una relació laboral igual o inferior a sis mesos s'han de tornar a l'empresa.

L'incompliment per part de les persones treballadores de portar les peces de roba de feina es tipifica com a falta greu, amb una sanció inherent al grau tipificat.

Article 32è. Revisió mèdica. S'estableix per a totes les persones afectades per aquest conveni passar una revisió mèdica anual, facilitada per l'empresa a través dels serveis mèdics pertinents oficials.

Article 33è. 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 té la consideració de consultiva amb l'obligació d'emetre informes i assessorament a totes aquelles empreses i persones treballadores vinculades pel conveni.

La Comissió de Salut Laboral s'ha de reunir obligatòriament cada tres mesos i, en la primera reunió, cal fixar els objectius, que necessàriament han 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 Balears, al carrer de Cuba, 2, de Palma (Illes Balears).

CAPÍTOL IX

Faltes, sancions i procediment sancionador

Article 34è. Règim disciplinari. Faltes: les faltes comeses per les persones treballadores al servei de l'empresa es classifiquen atenent la seva importància en lleus, greus i molt greus.

1. Són faltes lleus:

- Les faltes de puntualitat en un breu espai de temps. S'entén per falta de puntualitat al retard de més de cinc vegades a l'hora d'entrada a la feina o si el total dels retards totalitza més de trenta minuts al mes.
- Les discussions amb els companys i companyes de feina.
- Les faltes de polidesa o netedat.
- El fet de no comunicar amb antelació, si es pot fer, la falta d'assistència a la feina i qualsevol altra de naturalesa anàloga.
- El fet de no efectuar el registre horari en un màxim de tres vegades en un mes segons les instruccions dictades per l'empresa i en els mitjans que facilita.

2. Són faltes greus:

- Les reincidències en faltes lleus dins del termini de dos mesos.
- La falta de puntualitat en més de quinze minuts que, sense justificació, es cometi i que suposi el retard en l'inici d'un treball en cadena, en grup o que suposi, a causa del retard en la incorporació, que una altra persona treballadora hagi d'ocupar el seu lloc de treball durant la demora.
- Les comeses contra disciplina del treball o contra el respecte degut a superiors, companys i companyes, subordinats i subordinades.
- Simular la presència d'una altra persona treballadora fixant per aquesta persona.
- La realització de feines per compte de tercers, tant en la mateixa activitat com en d'altres que no siguin concurrents amb l'activitat de l'empresa, tret que hi hagi una comunicació escrita d'aquesta circumstància a l'empresari o empresària.
- Absentar-se de la feina 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.
- El fet de no dur la roba de feina i l'incompliment del que disposen les reglamentacions tecnosanitàries de forn i brioixeria i la de pastisseria i confiteria, per al personal.
- 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 que preveu la normativa de prevenció de riscos laborals i salut i altra normativa que afecti l'activitat.
- Qualsevol incompliment de les ordres que dona l'empresa.
- El fet de no efectuar el registre horari més de quatre vegades en un mes segons les instruccions dictades per l'empresa i en els mitjans que facilita.

3. Són faltes molt greus:

- La reincidència en faltes greus dins del termini de sis mesos.
- El frau, furt o robatori, tant a l'empresa com als companys i companyes de feina.
- Els maltractaments de paraula i obra o la manca de respecte i de consideració als caps o als seus familiars i als companys i companyes o subordinats i subordinades.
- La violació de secret de l'empresa.
- L'embriaguesa habitual.
- El consum de drogues no autoritzades quan és habitual.
- La inobservança de les mesures de prevenció i salut laboral a la feina i, en particular, la manca del carnet de manipulador o manipuladora d'aliments per causes imputables al treballador o la treballadora, quan hi ha hagut un avís previ per part de l'empresa.
- L'assetjament sexual. S'entén com a assetjament sexual qualsevol conducta o proposició d'ordre sexual que, per la manera com es produeix, atempta contra la llibertat o intimitat del subjecte que la rep.
- En aquells casos que l'incompliment de les mesures de prevenció de riscos i salut laborals o de qualsevol índole ordenada per l'empresa provoquen o poden provocar danys personals o materials, o bé perjudicis a tercers, inclosa la mateixa empresa, la conducta de la persona treballadora es considera com a falta molt greu.
- Qualsevol altra de naturalesa anàloga.
- El fet de no efectuar el registre horari segons les instruccions dictades per l'empresa i en els mitjans que facilita, i que això suposa algun tipus de perjudici per a l'empresa.
- Les conductes que incorrin en accions d'assetjament que descriuen els articles 38, 39 i 40 d'aquest conveni col·lectiu.
- Constitueix una falta molt greu tota conducta d'assetjament per raó de sexe, entesa com qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu, conforme a la Llei orgànica 3/2007.

Sancions Les sancions que cal imposar en cada cas, i segons les faltes comeses, són les següents:

1r. Per faltes lleus:

- Amonestació escrita.
- Suspensió durant un dia de sou i feina.

2n. Per faltes greus:

- Suspensió de sou i feina d'un a deu dies.
- Amonestació escrita.

3r. Per faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina durant més de deu dies i fins a trenta dies.
- Acomiadament disciplinari, de conformitat amb l'article 54.2 de l'Estatut dels treballadors.

Les sancions amb suspensió de sou i feina s'han de comunicar per escrit a la persona treballadora.

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

CAPÍTOL X

Comissió Paritària i solució extrajudicial

Article 35è. Comissió d'Interpretació i Vigilància. Ambdues parts estableixen en l'àmbit territorial una Comissió Paritària composta per representants de les persones treballadores i de la part empresarial, en nombre de set per cada una d'elles. La funció d'aquesta Comissió Paritària és la de vigilància i control d'aquest conveni i de totes les qüestions que deriven de l'aplicació de la normativa legal, així com mirar





d'arribar a una avenença dels conflictes que puguin sorgir entre les empreses i les seves persones treballadores.

Per la part social s'acorda que, amb independència del nombre de membres assistents a la Comissió Paritària, aquests representen el percentatge que cadascuna de les organitzacions sindicals ostenten quan se signa el conveni.

Les parts en poden nomenar els components en el moment de constituir-se.

Es fixa com a seu de la Comissió Paritària la del TAMIB, l'avinguda del Comte de Sallent, 11, 2n, de Palma de Mallorca.

Article 36è. 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) sens 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 no es resolguin en el si de la Comissió Paritària que preveu aquest conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments que regula l'acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), i s'aplicarà el 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 les persones treballadores que s'inclouen en l'àmbit d'aplicació s'ha d'efectuar d'acord amb els procediments que regula l'Acord interconfederal sobre creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, aplicant el seu reglament de funcionament, i les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació de les persones treballadores i les empreses compreses en l'àmbit d'aplicació personal del conveni, se sotmeten expressament a aquests procediments de conformitat amb el que disposa l'article 8è del reglament esmentat, segons la Resolució del director general de Treball del dia 8 de gener de 1998 i publicat al BOCAIB el 24 de gener de 1998.

Article 37è. Codi de conducta en matèria d'assetjament sexual

1. A fi d'evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, a aquest efecte les parts signants d'aquest acord expressen el seu desig que es tracti a totes les persones treballadores amb dignitat i no es permeti ni es toleri l'assetjament sexual ni cap mena d'assetjament a la feina.

2. S'entén per assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de naturalesa sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

3. Totes les persones treballadores tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de tothom. Per la seva banda, les persones encarregades de cada departament han de garantir que no es produeix un assetjament sexual als sectors sota la seva responsabilitat.

4. Les persones treballadores tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, les quals han de ser tractades amb rigorositat, promptitud i confidencialment extrema. La denúncia ha de contenir la descripció dels incidents i s'ha d'adreçar, a elecció de la persona treballadora presumptament assetjada, a un membre del departament de recursos humans o de personal o un membre de la direcció de l'empresa. Així mateix, si la persona treballadora ho desitja, s'han de posar els fets en coneixement dels representants legals de les persones treballadores, els quals han d'intervenir en la tramitació de l'expedient informatiu.

5. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home, mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, es considera falta molt greu. Si aquesta conducta es duu a terme amb la prevalença d'una posició jeràrquica, en suposa una circumstància agreujant. En els supòsits en què una persona treballadora incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual, serà sancionada tal com disposa el precepte assenyalat.

Article 38è. Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament moral al lloc de treball

1. Declaració de principis

Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona, entorn laboral que n'ha de garantir la dignitat, així com la integritat física i moral. Les persones treballadores també tenen dret a una protecció real i eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina.

La situació d'assetjament moral es produeix quan una persona o més (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 portar la víctima a l'aïllament del grup i de tot això resulta, si es manté en el temps, 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, s'han de tractar 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 o la treballadora assetjats, permeti actuar amb la màxima promptitud, rigor i confidencialitat, davant la denúncia, protegint en tot cas i moment la intimitat de la persona treballadora presumptament assetjada. En cap cas l'empresa o la persona responsable d'aquesta pot adoptar persecució o represàlia a la persona denunciant 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 o a mantenir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat i la llibertat de totes les persones treballadores que desenvolupen la seva jornada laboral en l'àmbit de l'empresa.

Article 39è. Protocol d'inclusió i respecte a la diversitat sexual i de gènere (LGTBI)

Que, conforme al que disposa el marc legal vigent i donant compliment a l'obligació de desenvolupar i plasmar en aquest conveni col·lectiu les mesures planificades i el protocol d'actuació per a la promoció de la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI, d'acord amb la Llei 4/2023, de 28 de febrer, així com el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, acorden incorporar en annex a aquest, les CLÀUSULES següents:

1. Compromís general d'igualtat i no-discriminació

Les parts signants d'aquest conveni manifesten el seu compromís absolut amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació directa o indirecta per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, garantint la plena inclusió de les persones LGTBI en tots els àmbits de l'empresa. Aquest compromís s'estén a tot el personal, incloses les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal, proveïdors, persones candidates a un lloc de treball, clients i qualsevol persona que desenvolupi la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

2. Àmbit d'aplicació

Aquestes mesures i el protocol s'apliquen a tota la plantilla de l'empresa, sigui quina en sigui la modalitat de contractació laboral, incloent-hi les persones treballadores cedides per ETT, contractades per una durada determinada, personals en pràctiques, formatives o beques, així com a qualsevol persona que, de manera regular o esporàdica, presti serveis en l'àmbit organitzatiu de l'empresa. Igualment, el protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament i la violència per motius LGTBI s'aplica a les persones que sol·licitin feina o col·laborin de manera professional o comercial amb l'empresa, clients, proveïdors i persones que romanguin per qualsevol motiu al centre de treball.

3. Conjunt planificat de mesures per a la igualtat de les persones LGTBI

En compliment del que disposa la normativa vigent, s'acorda la implantació d'un conjunt sistematitzat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, el contingut mínim de les quals és el següent:

- Inclusió de clàusules explícites d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Mesures per garantir l'accés igualitari a l'ocupació, sense discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o característiques sexuals.
- Establiment de criteris de classificació, promoció professional i formació basats en la meritocràcia i la igualtat efectiva.
- Desenvolupament i promoció d'accions formatives per a la sensibilització, capacitat i divulgació d'un llenguatge inclusiu.
- Disseny d'entorns laborals segurs, inclosius i lliures de conductes discriminatòries, respectant en tot moment la diversitat.
- Referència expressa en el règim disciplinari a les infraccions relacionades amb la discriminació o l'assetjament per motius LGTBI.
- Fixació de terminis per a l'avaluació i revisió periòdiques del compliment de les mesures pactades.

4. Negociació, revisió i seguiment de les mesures

El conjunt planificat de mesures és objecte de negociació, revisió i seguiment periòdic en la Comissió d'Igualtat.

5. Vigència de les mesures

Aquest conjunt de mesures planificades mantindrà la vigència que s'acordi per a aquest conveni col·lectiu. En tot cas, estaran subjectes a revisió i adaptació cada vegada que es produeixi una actualització normativa que afecti els drets de les persones LGTBI o a instàncies de les parts, quan es detectin noves necessitats o situacions que ho justifiquin.

6. Protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament o la violència per motius LGTBI

L'empresa assumeix el compromís de desenvolupar i aplicar un protocol específic de prevenció, detecció i actuació davant les situacions



d'assetjament o violència a causa d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. Entre les característiques mínimes que ha de complir aquest protocol hi ha les següents:

- Informació i sensibilització permanent a tota la plantilla sobre els drets i les vies de protecció de les persones LGTBI.
- Establiment de canals confidencials i accessibles per presentar queixes i denúncies, que garanteixin la protecció de la privacitat i els drets fonamentals de la persona denunciante.
- Senyalització clara del procediment d'actuació, terminis i òrgans responsables de la recepció, tramitació i resolució de les denúncies.
- Protecció davant represàlies i garantia d'acompanyament psicològic, jurídic o social durant el procés per a les persones afectades.
- Introducció de mecanismes de prevenció i formació específica en matèria d'assetjament i violència LGTBI.
- Inclusió expressa de mesures de detecció primerenca i de protecció integral, real i efectiva davant qualsevol indicatiu o denúncia.
- Connexió directa d'aquest protocol amb els procediments interns de prevenció de riscos laborals i protecció de la salut.

7. Difusió, formació i sensibilització

L'empresa divulgarà de manera interna aquestes mesures i el protocol corresponent entre tota la plantilla, de manera que es garanteixi que tota persona treballadora coneix les vies de protecció i actuació. Igualment, promourà programes recurrents de formació i sensibilització, adreçats tant a la direcció com al conjunt del personal, sobre diversitat sexual, inclusió, igualtat i prevenció de l'assetjament i la discriminació per motius LGTBI.

8. Garantia de confidencialitat i protecció de dades

Es garanteix en tot moment la plena confidencialitat i respecte a la intimitat de les persones afectades, així com el compliment de la normativa vigent de protecció de dades de caràcter personal, tant en la tramitació de denúncies com en l'aplicació de mesures disciplinàries o d'acompanyament.

9. Canal de denúncies, reclamacions i mecanismes de protecció

L'empresa habilitarà un canal específic i accessible per a la presentació de queixes, denúncies o reclamacions relacionades amb possibles situacions d'assetjament, discriminació o violència per motius LGTBI, assegurant el seu accés universal, confidencialitat i diligència en la tramitació i resposta.

Les parts acorden que, en cas que durant la vigència del conveni entrin en vigor noves disposicions legals o reglamentàries que amplïïn, modifiquin o millorin els drets en matèria d'igualtat i protecció de les persones LGTBI, aquestes disposicions s'aplicaran de manera directa i immediata, i la Comissió Paritària revisarà el contingut d'aquestes mesures per adaptar-les a la nova realitat normativa.

Article 40è. Aplicació únicament i exclusivament a empreses de fabricació de masses congelades i productes precuits congelats

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

Per al personal que presti els serveis en empreses que tinguin com a única activitat la fabricació de masses congelades i productes precuits congelats de forn i pastisseria i la seva distribució, es creen dues categories noves: oficial / oficiala de cambra frigorífica i ajudant / ajudanta de cambra frigorífica.

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

Ajudant / ajudanta de cambra frigorífica: persona que fa les seves funcions dins d'una cambra frigorífica de congelació emmagatzemant, col·locant, preparant comandes, etcètera, amb maneig de maquinària, i a les ordres d'un encarregat o encarregada o d'un oficial o oficiala de cambra.

Els oficials i oficials de cambra frigorífica i els ajudants i ajudantes 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 aquesta mena de feines, perceben un plus funcional diari que consisteix a dividir 170 euros pels dies de treball efectiu a la cambra frigorífica al mes.

Els salaris dels oficials i oficials de cambra frigorífica i dels ajudants i ajudantes són els que s'especifiquen a la taula salarial annexa

DISPOSICIÓ FINAL

Primera. Les disposicions legals que suposen una variació econòmica en tot o en alguns conceptes retributius o que suposen la creació d'altres



de nous únicament tenen eficàcia pràctica si, en considerar-los en la seva totalitat i en còmput anual, superen el nivell d'aquest conveni; en cas contrari, cal entendre que queden absorbides per les millores que s'hi pacten.

CLÀUSULA ADDICIONAL PRIMERA. Pel que fa al que no preveu l'article 21è sobre contractes formatius, cal ajustar-se al que disposa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors vigent, pel qual es desenvolupa el règim del contracte formatiu, que preveu l'article 11 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i la normativa de desenvolupament.

ANNEX I

TAULES SALARIALS PER A FORNS I PASTISSERIES DE L'1-1-2026 AL 31-12-2026

TAULES SALARIALS MENSUALS		SALARI	SALARI
NIVELL SALARIAL		BASE	ANUAL (*)
GRUP 1			
1.1	Peó	1184,00	17760,00
1.2	Persona treballadora amb contracte formatiu (€/hora)	9,98	
1.3	Personal de neteja (€/hora)	9,98	
1.4	Ajudant / ajudanta sense experiència al sector	1266,88	19003,20
1.5	Personal de neteja (€/hora)	1184,00	17760,00
GRUP 2			
2.1	Ajudant / ajudanta de pastador	1311,34	19670,15
2.2	Mecànic / mecànica 3a	1299,64	19494,64
2.3	Ajudant / ajudanta	1215,84	18237,59
2.4	Xofer	1468,65	22029,73
2.5	Transportista	1308,99	19634,83
2.6	Repartidor / repartidora a domicili	1184,00	17760,00
2.7	Ajudant / ajudanta de cambra frigorífica	1305,50	19582,54
2.8	Auxiliar administratiu/ administrativa	1184,00	17760,00
GRUP 3			
3.1	Pastador / pastadora	1380,96	20714,42
3.2	Mecànic / mecànica	1317,48	19762,15
3.3	Oficial / oficiala 1a	1468,65	22029,73
3.4	Oficial / oficiala de cambra frigorífica	1468,65	22029,73
3.5	Oficial / oficiala 2a	1373,66	20604,90
3.6	Oficial / oficial 3a	1305,15	19577,19
3.7	Venedor / venedora major	1184,00	17760,00
3.8	Oficial administratiu / oficiala administrativa	1425,63	21384,42
3.9	Venedor / venedora de més de tres anys d'experiència al sector	1184,00	17760,00
3.10	Venedor / venedora de fins a tres anys d'experiència al sector	1184,00	17760,00
GRUP 4			
4.1	Ajudant / ajudanta d'encarregat / encarregada	1316,12	19741,78
4.2	Mecànic / mecànica 1a	1373,66	20604,90
4.3	Cap de fabricació	1594,73	23920,89
4.4	Cap de taller mecànic	1560,56	23408,34
4.5	Cap d'oficina i comptable	1594,73	23920,89
GRUP 5			
5.1	Mestre encarregat / mestra encarregada	1468,65	22029,73

**ANNEX II****TAULES SALARIALS PER A FORNS I PASTISSERIES DE L'1-1-2027 AL 31-12-2027**

	TAULES SALARIALS MENSUALS	SALARI	SALARI
	NIVELL SALARIAL	BASE	ANUAL
GRUP 1			
	1.1 Peó	1266,88	19003,20
	1.2 Persona treballadora amb contracte formatiu (€/hora)	10,67	
	1.3 Personal de neteja (€/hora)	10,67	
	1.4 Ajudant / ajudanta sense experiència al sector	1355,56	20333,42
	1.5 Personal de neteja	1266,88	19003,20
GRUP 2			
	2.1 Ajudant / ajudanta de pastador	1403,14	21047,06
	2.2 Mecànic / mecànica 3a	1390,62	20859,27
	2.3 Ajudant / ajudanta	1300,95	19514,22
	2.4 Xofer	1571,45	23571,81
	2.5 Transportista	1400,62	21009,27
	2.6 Repartidor / repartidora a domicili	1266,88	19003,20
	2.7 Ajudant / ajudanta de cambra frigorífica	1396,89	20953,31
	2.8 Auxiliar administratiu/ administrativa	1266,88	19003,20
GRUP 3			
	3.1 Pastador / pastadora	1477,63	22164,43
	3.2 Mecànic / mecànica	1409,70	21145,50
	3.3 Oficial / oficiala 1a	1571,45	23571,81
	3.4 Oficial / oficiala de cambra frigorífica	1571,45	23571,81
	3.5 Oficial / oficiala 2a	1469,82	22047,24
	3.6 Oficial / oficial 3a	1396,51	20947,59
	3.7 Venedor / venedora major	1266,88	19003,20
	3.8 Oficial administratiu / oficiala administrativa	1525,42	22881,33
	3.9 Venedor / venedora de més de tres anys d'experiència al sector	1266,88	19003,20
	3.10 Venedor / venedora de fins a tres anys d'experiència al sector	1266,88	19003,20
GRUP 4			
	4.1 Ajudant / ajudanta d'encarregat / encarregada	1408,25	21123,71
	4.2 Mecànic / mecànica 1a	1469,82	22047,24
	4.3 Cap de fabricació	1706,36	25595,36
	4.4 Cap de taller mecànic	1669,80	25046,93
	4.5 Cap d'oficina i comptable	1706,36	25595,36
GRUP 5			
	5.1 Mestre encarregat / mestra encarregada	1571,45	23571,81

ANNEX III**TAULES SALARIALS PER A FORNS I PASTISSERIES DE L'1-1-2028 AL 31-12-2028**

	TAULES SALARIALS MENSUALS	SALARI	SALARI
	NIVELL SALARIAL	BASE	ANUAL
GRUP 1			



1.1 Peó	1355,56	20333,42
1.2 Persona treballadora amb contracte formatiu (€/hora)	11,42	
1.3 Personal de neteja (€/hora)	11,42	
1.4 Ajudant i ajudanta sense experiència al sector	1450,45	21756,76
1.5 Personal de neteja	1355,56	20333,42
GRUP 2		
2.1 Ajudant i ajudanta de pastor	1501,36	22520,36
2.2 Mecànic i mecànica 3a	1487,96	22319,42
2.3 Ajudant i ajudanta	1392,01	20880,22
2.4 Xofer	1681,46	25221,83
2.5 Transportista	1498,66	22479,91
2.6 Repartidor i repartidora a domicili	1355,56	20333,42
2.7 Ajudant i ajudanta de cambra frigorífica	1494,67	22420,05
2.8 Auxiliar administratiu / auxiliar administrativa	1355,56	20333,42
GRUP 3		
3.1 Pastor / pastadora	1581,06	23715,94
3.2 Mecànic / mecànica	1508,38	22625,68
3.3 Oficial / oficial de Pal	1681,46	25221,83
3.4 Oficial / oficiala de cambra frigorífica	1681,46	25221,83
3.5 Oficial / oficial de massa	1572,70	23590,55
3.6 Oficial / oficial de taula	1494,26	22413,92
3.7 Venedor / venedora major	1355,56	20333,42
3.8 Oficial administratiu / oficiala administrativa	1632,20	24483,02
3.9 Venedor / venedora de més de tres anys d'experiència al sector	1355,56	20333,42
3.10 Venedor / venedora de fins a tres anys d'experiència al sector	1355,56	20333,42
GRUP 4		
4.1 Ajudant / ajudanta d'encarregat / encarregada	1506,82	22602,37
4.2 Mecànic / mecànica 1a	1572,70	23590,55
4.3 Cap de fabricació	1825,80	27387,03
4.4 Cap de taller mecànic	1786,68	26800,21
4.5 Cap d'oficina i comptable	1825,80	27387,03
GRUP 5		
5.1 Mestre encarregat / mestra encarregada	1681,46	25221,83

ANNEX IV

Taules salarials per a establiments expenedors de productes de forn, brioixeria i pastisseria elaborats per d'altri a la seva titularitat (centres que manquen de qualsevol fabricació —obrador— dels productes i que expenen productes elaborats per tercers o productes congelats efectuant la cocció i la venda del producte sense tenir cap elaboració —tret de la cocció— o pertànyer a una empresa de fabricació i elaboració pròpia), en la modalitat de productes acabats o bé productes intermedis:

TAULES SALARIALS DE L'1-1-2026 AL 31-12-2026

	NIVELL SALARIAL	SALARI BASE	SALARI ANUAL (1)
GRUP 1			
	1.1 Persona treballadora amb contracte formatiu (€/hora)	9,79	
	1.3 Personal de neteja	1241,54	18623,14



GRUP 2			
	2.1 Ajudant / ajudanta sense experiència al sector	1241,54	18623,14
GRUP 3			
	3.1 Venedor / venedora major	1252,16	18782,44
	3.2 Venedor / venedora amb més de tres anys d'experiència al sector	1241,54	18623,14
	3.3 Venedor / venedora amb fins a tres anys d'experiència al sector	1241,54	18623,14

TAULES SALARIALS DE L'1-1-2027 AL 31-12-2027

	NIVELL SALARIAL	SALARI BASE	SALARI ANUAL (1)
GRUP 1			
	1.1 Persona treballadora amb contracte formatiu (€/hora)	10,47	
	1.3 Personal de neteja	1328,45	19926,76
GRUP 2			
	2.1 Ajudant / ajudanta sense experiència al sector	1328,45	19926,76
GRUP 3			
	3.1 Venedor / venedora major	1339,81	20097,21
	3.2 Venedor / venedora amb més de tres anys d'experiència al sector	1328,45	19926,76
	3.3 Venedor / venedora amb fins a tres anys d'experiència al sector	1328,45	19926,76

TAULES SALARIALS DE L'1-1-2028 AL 31-12-2028

	NIVELL SALARIAL	SALARI BASE	SALARI ANUAL (1)
GRUP 1			
	1.1 Persona treballadora amb contracte formatiu (€/hora)	11,21	
	1.3 Personal de neteja	1421,44	21321,63
GRUP 2			
	2.1 Ajudant / ajudanta sense experiència al sector	1421,44	21321,63
GRUP 3			
	3.1 Venedor / venedora major	1433,60	21504,01
	3.2 Venedor / venedora amb més de tres anys d'experiència al sector	1421,44	21321,63
	3.3 Venedor / venedora amb fins a tres anys d'experiència al sector	1421,44	21321,63

OBSERVACIONS: el salari anual és el salari mensual per quinze pagues a l'any, article 16è d'aquest conveni col·lectiu.

El salari per hora que consta al personal de neteja i contractes formatius (grup 1) s'obté del salari anual (quinze pagues, article 16 cc) dividit pel nombre d'hores anuals pactades, article 7è d'aquest conveni col·lectiu.

L'annex IV s'aplica únicament i exclusivament a aquells centres que manquen de qualsevol fabricació (obrador) dels productes i que expenen productes elaborats per tercers o productes congelats, i que efectuen la cocció i la venda del producte, sense tenir cap elaboració (tret de la cocció) o pertanyen a una empresa de fabricació i elaboració pròpia.

ANNEX V
MESURES PLANIFICADES PER GARANTIR LA IGUALTAT REAL I EFECTIVA DE LES PERSONES LGTBI

1. OBJECTE

Aquest annex té per objecte establir el conjunt planificat de mesures adreçades a garantir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI dins de l'àmbit funcional del Conveni col·lectiu de forns i pastisseries de les Illes Balears, d'acord amb el que preveuen:

- la Llei 4/2023, de 28 de febrer,
- el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre,
- l'Estatut dels treballadors, i
- el Conveni col·lectiu de forns i pastisseries de les Illes Balears.

Aquestes mesures tenen caràcter preventiu, organitzatiu i transversal.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquestes mesures són d'aplicació a:

- Totes les empreses incloses dins de l'àmbit funcional del conveni.
- Tota la plantilla afectada pel conveni col·lectiu.
- Personal fix, fix discontinu i temporal.
- Persones treballadores en pràctiques o formació.
- Persones treballadores cedides per una ETT.
- Persones candidates en processos de selecció.
- Empreses col·laboradores, contractes i proveïdors que desenvolupen l'activitat dins de l'àmbit organitzatiu de les empreses afectades pel conveni.

3. PRINCIPIS GENERALS

Les empreses afectades pel conveni han de garantir:

- La igualtat de tracte i d'oportunitats.
- La no-discriminació per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- El respecte a la dignitat i diversitat de totes les persones.
- La creació d'entorns laborals segurs i inclusius.
- La prevenció de qualsevol conducta LGTBI-fòbica.

4. MESURES A L'HORA D'ACCEDIR A L'OCUPACIÓ

Les empreses han d'aplicar les mesures següents:

- Ús de llenguatge inclusiu i no discriminatori en les ofertes d'ocupació.
- Garantia d'igualtat d'accés als processos de selecció.
- Valoració objectiva basada exclusivament en criteris professionals.
- Prohibició de preguntes discriminatòries.
- Garantia de confidencialitat respecte a dades personals relatives a identitat o situació personal.

5. MESURES EN MATÈRIA DE FORMACIÓ I DE SENSIBILITZACIÓ

Les empreses han de promoure accions periòdiques de formació dirigides a:

- Sensibilitzar sobre diversitat sexual i de gènere.
- Prevenir l'assetjament i la discriminació LGTBI.
- Utilitzar el llenguatge inclusiu.
- Igualtat i respecte en l'entorn laboral.
- Formació específica per a comandaments i responsables.

La formació es pot fer presencialment o mitjançant mitjans telemàtics.





6. MESURES DE COMUNICACIÓ INCLUSIVA

Les empreses han de promoure:

- L'ús del llenguatge inclusiu a les comunicacions internes.
- El respecte al nom sentit de les persones trans.
- L'adaptació progressiva de formularis i documentació interna.
- L'eliminació d'expressions discriminatòries o estereotipades.

7. MESURES PER GARANTIR ENTORNS LABORALS SEGURS

Les empreses han de garantir:

- La tolerància zero davant conductes discriminatòries.
- La protecció davant represàlies.
- L'aplicació del protocol davant l'assetjament i violència LGTBI.
- La integració dels riscos psicosocials dins la prevenció de riscos laborals.
- L'actuació immediata davant qualsevol indici de discriminació.

8. MESURES ESPECÍFIQUES PER A LA PROTECCIÓ DE PERSONES TRANS

Les empreses han de garantir:

- El respecte al nom i el gènere manifestat per la persona.
- La protecció de la intimitat i confidencialitat.
- El tracte respectuós en totes les relacions laborals.
- L'adaptació organitzativa raonable quan calgui.
- La protecció davant conductes ofensives o discriminatòries.

9. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ

La Comissió Paritària del conveni ha de fer el seguiment periòdic d'aquestes mesures.

Les mesures s'han de revisar:

- Com a mínim cada dos anys.
- Quan hi hagi una modificació normativa.
- Quan es detectin necessitats organitzatives o preventives.
- A sol·licitud de qualsevol de les parts legitimades.

10. VIGÈNCIA

Aquestes mesures mantenen la mateixa vigència que el Conveni col·lectiu de forns i pastisseries de les Illes Balears.

ANNEX VI

MESURES PER A LA PROMOCIÓ DE LA MOBILITAT SOSTENIBLE A LA FEINA

1. OBJECTE

Aquest annex té per objecte incorporar mesures adreçades a promoure la mobilitat sostenible a la feina, conforme a l'article 85 de l'Estatut dels treballadors i a la Llei 2/2025 de mobilitat sostenible.

2. PRINCIPIS GENERALS

Les empreses afectades pel conveni han d'impulsar mesures orientades a:

- Reduir emissions contaminants.
- Afavorir els desplaçaments sostenibles.
- Millorar la seguretat en els desplaçaments laborals.



- Reduir riscos d'accident in itinere.
- Afavorir la mobilitat compartida i col·lectiva.

3. MESURES DE MOBILITAT SOSTENIBLE

Les empreses han de promoure progressivament:

a) El transport compartit

- Fomentant sistemes de vehicle compartit entre persones treballadores.

b) La mobilitat activa

- Promovent els desplaçaments a peu o amb bicicleta quan sigui possible.

c) L'ús racional de vehicles

- Organitzant de manera eficient els desplaçaments laborals.
- Optimitzant les rutes i els serveis.

d) Informació i sensibilització

- Difonent bones pràctiques de mobilitat sostenible.

e) Seguretat viària laboral

- Informant preventivament sobre desplaçaments segurs.

4. SEGUIMENT

La Comissió Paritària pot analitzar propostes de millora i efectuar el seguiment periòdic d'aquestes mesures.

5. VIGÈNCIA

Aquest annex té la mateixa vigència que el Conveni col·lectiu de forns i pastisseries de les Illes Balears.

ANNEX VII

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT CATÀSTROFES I FENÒMENS METEOROLÒGICS ADVERSOS

1. OBJECTE

Aquest protocol té per objecte establir mesures preventives, organitzatives i d'actuació davant situacions de catàstrofes, emergències i fenòmens meteorològics adversos que puguin afectar:

- les persones treballadores,
- les instal·lacions,
- els obradors i centres de treball,
- l'activitat productiva,
- el repartiment i el transport,
- la seguretat alimentària, i
- la maquinària i les instal·lacions industrials.

El protocol s'adopta conforme a l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, i té caràcter preventiu i operatiu.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol és d'aplicació a:

- Totes les empreses incloses en l'àmbit funcional del conveni.
- Totes les persones treballadores afectades pel conveni.
- Personal fix, temporal, fix discontinu, en formació o en pràctiques.

- Empreses contractistes o subcontractistes que desenvolupen l'activitat als centres de treball afectats.

3. MARC NORMATIU

Aquest protocol es fonamenta en:

- l'Estatut dels treballadors,
- la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals,
- el Reial decret 486/1997 sobre llocs de treball,
- la normativa de protecció civil,
- la normativa autonòmica d'emergències, i
- els plans d'emergència i evacuació de cada empresa.

4. PRINCIPIS GENERALS

Tota actuació s'ha de regir pels principis següents:

7. MESURES ESPECÍFIQUES PER FENOMEN

7.1 Altes temperatures

Les empreses poden adoptar:

- adaptació d'horaris,
- increment de pauses,
- limitació de feines especialment exposades,
- mesures d'hidratació,
- reforç de la ventilació i la climatització.

7.2 Inundacions o pluges torrencials

- Suspensió d'activitats a les zones afectades,
- protecció d'instal·lacions elèctriques,
- restricció d'accés a zones inundades,
- protecció de matèries primeres i productes alimentaris.

7.3 Incendis

- Activació immediata de plans d'emergència,
- evacuació ordenada,
- avís immediat a emergències,
- tall de subministraments quan escaigui.

7.4 Talls elèctrics o incidències greus

- Paralització segura de maquinària,
- protecció de cambres frigorífiques i aliments,
- suspensió temporal d'activitat quan hi hagi risc.

8. DRET A LA PROTECCIÓ DAVANT EL RISC GREU I IMMINENT

De conformitat amb l'article 21 de la Llei de prevenció de riscos laborals:

Les persones treballadores poden interrompre la seva activitat i abandonar el lloc de treball quan considerin raonablement que existeix un risc greu i imminent per a la seva vida o salut.

Cap persona treballadora no pot patir represàlies per l'exercici d'aquest dret.

9. SUSPENSIO O LIMITACIO D'ACTIVITAT

Les empreses poden adoptar mesures temporals de:



- suspensió d'activitat,
- reorganització de torns,
- limitació d'accessos,
- redistribució temporal de tasques,
- adaptacions organitzatives preventives.

Tot això, amb criteris de proporcionalitat i seguretat.

10. INFORMACIÓ I FORMACIÓ

Les empreses han de facilitar formació i informació periòdica sobre:

- emergències,
- evacuació,
- prevenció d'incendis,
- riscos climàtics,
- ús dels EPI,
- actuació davant fenòmens meteorològics adversos.

11. COORDINACIÓ I COMUNICACIÓ

Les empreses han d'establir mecanismes de comunicació ràpida mitjançant:

- telèfon,
- correu electrònic,
- missatgeria interna,
- avisos presencials,
- sistemes d'emergència interns.

12. SEGUIMENT I REVISIÓ

La Comissió Paritària del conveni pot efectuar un seguiment periòdic d'aquest protocol.

El protocol s'ha de revisar:

- Com a mínim cada dos anys.
- Quan hi hagi una modificació normativa.
- Després de situacions d'emergència rellevants.
- Quan es detectin deficiències preventives.

13. VIGÈNCIA

Aquest protocol té la mateixa vigència que el Conveni col·lectiu de forns i pastisseries de les Illes Balears.

