

Dimarts, 30 d'octubre de 2018 - Número 208

Administració Autònoma

2018-09041

Generalitat de Catalunya

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 19 d'octubre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de forners, de la província de Tarragona, per als anys 2018 -2020 (codi de conveni núm. 43000375011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de forners, subscrit per part empresarial per la Federació d'Industrials Forners de la província de Tarragona i per part dels treballadors pels sindicats CCOO i UGT en data 07.06.2018 i 20.09.2018, i presentat per les mateixes parts en data 27.08.2018 i 15.10.2018, de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de forners de la província de Tarragona per als anys 2018-2020 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 19 d'octubre de 2018

Director dels Serveis Territorials, Francesc Tarragona Baró

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector de forners de la província de Tarragona per als anys 2018-2020.

Introducció

Com a principi general d'aquest conveni, les parts negociadores fan constar expressament que totes les referències contingudes en el text en relació amb els treballadors, són d'aplicació els principis d'igualtat efectiva entre dones i homes, d'acord amb el que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i l'article 17 de l'Estatut dels treballadors sobre la no discriminació a les relacions laborals.

Aquest conveni, ha estat redactat de comú acord, per la part social, pels responsables designats pels sindicats CCOO (Sr. Pedro Carmona), i UGT (Sr. Salvador Doncell), i per la part patronal, Joan Cabre Ramon, Manel Fresquet, Carlos Martínez Mestre, Carlos Ripolles, Ramón de la Fuente Sans, com a parts de la Comissió Negociadora", per tal de donar conformitat al article 85.3 de l'ET en quant a determinar les parts que el subscriuen

Capítol 1. Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional i territorial

Les normes següents tenen el caràcter de conveni bàsic i regulen les condicions de treball de totes les empreses dedicades a la fabricació, distribució i venda de pa, sigui quina sigui la seva forma i modalitat, encara que sigui compartida amb una altra activitat.

Aquest conveni s'aplica a la província de Tarragona.

Les seves disposicions són també aplicables a les empreses i els centres de treball, que es creïn o iniciïn les seves activitats durant la seva vigència.

Article 2. Àmbit personal

Aquest conveni afecta la totalitat del personal de les empreses incloses en l'àmbit funcional i territorial, així com a aquells que en el futur prestin serveis en aquestes empreses.

Article 3. Àmbit temporal

Aquest conveni és vigent del dia 01 de gener de 2018 fins al 31 de desembre de 2020, llevat en el supòsit de rescissió o de revisió previst en l'article 5 d'aquest conveni.

Article 4. Efectes econòmics

Independentment de la data de publicació al butlletí oficial corresponent els efectes econòmics d'aquest conveni es retrotrauen al dia 1 de setembre del 2018.

Article 5. Rescissió o revisió

El contingut normatiu mantindrà la seva vigència fins l'entrada en vigor d'un nou conveni. Qualsevol de les dues parts podran denunciar el conveni amb una antelació de 3 mesos abans de la finalització de la seva vigència.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot indivisible per la qual cosa no es poden aplicar de forma separada cap de les seves normes amb independència de la resta.

En el supòsit, que l'autoritat laboral, en el tràmit d'homologació no aprovi alguna de les seves clàusules, aquest conveni quedarà nul i sense cap mena d'efecte vinculant.

Amb això queden obligats a la reconsideració total del seu articulat.

Article 7. Compensació

Les condicions de treball i econòmiques pactades en aquest conveni, valorades en el seu conjunt anual, poden ser compensades a les aplicades a les empreses, sigui quina sigui la seva naturalesa o l'origen de la seva existència.

Article 8. Garantia ad personam

S'han de respectar aquelles condicions personals, considerades en còmput anual, que amb caràcter global excedeixen les pactades en aquest conveni. S'han de mantenir estrictament ad personam.

La interpretació disposada en el paràgraf anterior és competència de la Comissió Paritària, sense perjudici del que correspongui sobre la matèria d'òrgans administratius i contenciosos.

Article 9. Comissió Paritària

Es constitueix la Comissió Paritària formada per vuit membres, quatre en representació dels treballadors i quatre representants de la patronal, que té atribuïda la interpretació de les normes d'aquest conveni i a la qual es poden adreçar tant les parts negociadores, com els empresaris o els treballadors individuals per sol·licitar interpretació autèntica. Quan la interpretació és a petició d'ambdues parts la decisió és executiva.

La Comissió Paritària pren els seus acords per majoria dels seus membres; és de compliment obligat i s'entén interpretació autèntica del conveni.

En cas de no existir acord, la controvèrsia pot sotmetre's al Tribunal Laboral de Catalunya perquè, d'acord amb la normativa, prèvia la possible conciliació o mediació, en cas de no assolir-se l'acord, dicti la resolució administrativa a la qual

s'han de sotmetre les parts expressament.

Es fixa com a domicili de la Comissió Paritària, als efectes de notificació, per als representants dels empresaris, al carrer Gasómetre, 37 1r 2a, i per als representants dels treballadors al carrer Ixart, 11 3r, ambdós de Tarragona.

Capítol 2. Classificació del personal

Article 10. Categories

S'estableix expressament que la feina que s'executa a la fleca és una feina d'equip, per la qual cosa qualsevol dels treballadors, pot ésser cridat a fer feines de categoria distinta, puntualment, per ajudar els seus companys i poder assolir una millor racionalització de la feina a l'empresa.

En conseqüència amb l'anterior, s'estableix que els treballadors afectats per aquest conveni han de ser classificats en les categories següents, sense ser obligatori tenir proveïdes totes les categories enumerades si la necessitat i el volum de l'empresa no ho fan necessari.

Les empreses podran aplicar les categories corresponents, depenent al grup que pertanyin (Empresa Mecanitzada, Empresa Semimecanitzada, Empresa Artesana).

Aquesta correspondència quedarà reflectida en la següent classificació i al document annex1, taules salarials

Empreses Mecanitzades

A) Personal Tècnic i Administratiu

- Titulat/da de grau superior
- Titulat/da de grau mig
- Cap Administratiu/va
- Oficial de 1a Administratiu/va
- Oficial de 2a Administratiu/va
- Auxiliar Administratiu/va
- Cap processament dades
- Analista-programador/a
- Programador/a

B) Personal d'Elaboració

- Cap de fabricació
- Encarregat/da
- Cap de línia
- Oficial de 1a
- Oficial de 2a
- Oficial de 3a

C) Personal Mercantil

- Cap de Vendes
- Venedor/a Especialista
- Venedor/a
- Auxiliar Venedor/a

D) Personal de Manteniment

- Cap de Manteniment
- Encarregat/da Manteniment
- Oficial Magatzem no frigorífics
- Oficial de 1aManteniment
- Oficial de 2aManteniment
- Oficial de 3aManteniment
- Oficial de 1aFrigorista
- Oficial de 2aFrigorista

E) Personal de Magatzem

- Cap de Magatzem
- Encarregat/da Torn Magatzem
- Oficial de Magatzem
- Auxiliar de Magatzem

F) Personal Complementari

- I+D
- Xòfer-repartidor/a
- Neteja

Empreses Semimecanitzades

A) Personal Tècnic i Administratiu

- Director General
- Cap Administratiu/va
- Oficial de 1a Administratiu/va
- Oficial de 2a Administratiu/va
- Auxiliar Administratiu/va

B) Personal d'Elaboració

- Cap de fabricació
- Encarregat/da
- Oficial de 1a

- Oficial de 2a
- Oficial de 3a
- Oficial de 4a
- Oficial d'Especialitats
- Auxiliar de Producció
- C) Personal Mercantil
 - Cap de Vendes
 - Venedor/a Especialista
 - Venedor/a
 - Auxiliar Venedor/a
- D) Personal de Manteniment
 - Mecànic/a
- E) Personal de Magatzem
 - Cap de Magatzem
 - Oficial de Magatzem
 - Auxiliar de Magatzem
- F) Personal Complementari
 - Xòfer-repartidor/a
 - Neteja

Empreses Artesanes

- B) Personal d'Elaboració
 - Encarregat/da
 - Oficial de 1a
 - Oficial de 2a
 - Oficial de 3a
 - Oficial de 4a
 - Oficial d'Especialitats
 - Auxiliar de Producció
- C) Personal Mercantil
 - Venedor/a Especialista
 - Venedor/a
 - Auxiliar Venedor/a
- D) Personal de Manteniment
 - Mecànic/a
- E) Personal de Magatzem
 - Auxiliar de Magatzem
- F) Personal Complementari
 - Xòfer-repartidor/a
 - Neteja

Article 11. Definició de categories

A) Personal tècnic i administratiu:

Director general. És l'empleat que organitza, informa, distribueix i estableix els criteris que han de seguir totes les seccions de l'empresa, seguint les directrius de la seva direcció.

Tècnic/a titulat/da de grau superior. És el treballador/a qui, en possessió de títol acadèmic superior, exerceix en l'empresa funcions pròpies de la seva titulació, o que en raó als seus coneixements, l'empresa considera la necessitat de la seva contractació.

Titulat/da de grau mig. És el treballador/a qui, en posició de títol acadèmic de grau mitjà, exerceix en l'empresa funcions pròpies de la seva titulació, o que en raó als seus coneixements, l'empresa consideri la necessitat de la seva contractació.

Cap administratiu/va. És l'empleat que amb la dependència del director general o de la gerència, és responsable de la gestió administrativa de l'empresa.

Oficial de 1a administratiu/va. És l'empleat que sota les ordres del director general o cap administratiu realitza les feines de caràcter administratiu amb iniciativa i responsabilitat.

Oficial de 2a administratiu/va. És l'empleat que realitza feines administratives, subordinat a un cap o oficial de 1a sense personal a les seves ordres.

Auxiliar administratiu/va. És l'empleat, més gran de 18 anys, que es dedica a operacions elementals administratives i, en general a les purament mecàniques inherents a la feina de l'oficina o el despatx.

Cap de processament de dades. És el tècnic responsable de les activitats del procés de dades mitjançant ordinador, així com el treball dels equips d'analistes-programadors/es, programadors/es i operadors/es. Les seves funcions consistiran a avaluar les necessitats de l'empresa en matèria de procés de dades, proposar els objectius a aconseguir i recomanar l'adquisició dels medis de maquinari i programari, més idonis, col·laborar amb els departaments usuaris en la creació de les aplicacions adequades a les seves necessitats, supervisar i dirigir les activitats d'anàlisi funcional i orgànic, programació i explotació i, finalment estudiar i proposar la introducció de canvis i modificacions en els medis emprats d'acord amb l'evolució tecnològica dels equips i sistemes informàtics.

Analista-programador/a. És el/la tècnic/a en informàtica responsable de l'estudi i la posada en aplicació dels sistemes i mètodes més adequats, en funció de les possibilitats del maquinari i el programari de la instal·lació, i el de les necessitats de l'empresa, per al tractament informàtic de les dades en les millors condicions de fiabilitat i rendibilitat. Normalment realitzarà funcions d'anàlisi funcional i orgànica i, de vegades, alternarà anàlisi i programació.

Programador/a. És el/la tècnic/a en informàtica que, a partir de la informació i les instruccions que li detalla l'analista-programador/a i tenint en compte el programari de base de la instal·lació, dissenya i codifica el programa de l'aplicació en el llenguatge determinat; realitza les proves i acoblaments necessaris per aprofitar altres programes existents i aconseguir els resultats previstos, així com la realització de treballs connexos a la programació.

B) Personal d'elaboració:

Cap de fabricació. És l'empleat que amb comandament i responsabilitat té cura de tot el procés de fabricació, seguint les directrius de la direcció de l'empresa.

Encarregat/da. És l'empleat que, posseeix els coneixements tècnics d'elaboració en totes les seves fases, i sota les ordres del cap de fabricació, controla i coordina el procés productiu, col·labora en la seva realització i executa les funcions de cap de tot el personal d'elaboració.

Cap de secció i/o línia.

Es el treballador o treballadora que te al seu càrrec la organització de una línia de producció o de determinada secció de una planta productiva y desenvolupa una tasca encaminada a la coordinació efectiva de tota una àrea de treball amb dependència directa i supervisió del cap de torn, al que podrà substituir temporalment.

Oficial de 1a. És l'empleat que té al seu càrrec les feines de pastar, d'elaborar les diferents peces i de la seva cocció. Té cura del bon funcionament de la maquinària, així com de la seva neteja i adopta, si s'escau, les mesures pertinents. Així mateix, verifica la tasca dels auxiliars i aprenents sota la seva vigilància.

Oficial de 2a. És l'empleat la funció del qual consisteix en l'elaboració i cocció, llevat en forns fixos i els de solera giratòria (que han de ser oficials de 1a.), de les distintes peces així com el maneig de les distintes màquines, pesadora automàtica, formadora de barra; col·labora amb la neteja de la maquinària, estris i àrees de treball destinats a la producció.

Oficial de 3a. És l'empleat la funció del qual consisteix en ajudar els oficials en les seves tasques, així com col·laborar en la neteja de la maquinària, estris i eines destinats a la producció.

Oficial de 4a. És l'empleat la funció del qual consisteix en ajudar els oficials en les seves tasques i el manteniment que li sigui encomanat.

Oficial d'especialitats. És l'empleat especialitzat en l'elaboració d'especialitats de pastisseria, brioixeria, flequeria i cuina en general.

Auxiliar. És l'empleat, no especialitzat, que té la funció de col·laborar indistintament amb els oficials, sense responsabilitat funcional en les tasques encomanades.

C) Personal mercantil:

Cap de vendes. És l'empleat que té cura i organitza tota la gestió de les vendes de l'empresa seguint les directrius de la seva direcció.

Venedor/a especialista. És l'empleat que sota les ordres immediates de la direcció és al capdavant de la secció. Les tasques bàsiques d'aquest empleat és la venda i el cobrament de tots els productes que comercialitza l'empresa. Sense perjudici d'aquesta tasca, li pot ser encomanat l'acabat dels productes, sense que aquesta activitat complementària pugui desnaturalitzar el contingut bàsic de la prestació.

Li és encomanada, així mateix, l'obligació de conservar la neteja de la seva zona de treball, a més de tenir cura del bon funcionament del punt de venda, i atendre la seva degustació.

Venedor/a. És l'empleat que en els despatxos de l'empresa, efectua les vendes, el cobrament, així com l'acabat dels productes i té cura de la neteja, i atendre la seva degustació.

Auxiliar de venedor/a. És l'empleat la funció del qual consisteix en ajudar als venedors en les seves tasques i el manteniment que li sigui encomanat.

D) Personal de manteniment

Cap de manteniment. És el treballador que al capdavant de l'àrea de manteniment de l'empresa, en un o diversos centres de treball, coordina el conjunt de persones integrades de l'esmentada secció o seccions.

Encarregat/da de manteniment. És l'empleat que depèn directament del cap de manteniment, desenvolupa i coordina els treballs propis de la secció al seu càrrec.

Oficial de 1a manteniment. És l'empleat que executa amb ple coneixement els treballs propis amb responsabilitat consegüent sobre la seva realització.

Oficial de 2a manteniment. És l'empleat que a les ordres del seu immediat superior realitza els treballs de la seva especialització i pot substituir l'oficial de 1a en les seves absències.

Oficial de 3a manteniment. Són els treballadors/es que realitzen tasques auxiliars als oficials de 2a i 1a. Als 3 anys del seu ingrés en l'empresa passaran automàticament a la categoria d'oficial de 2a.

Oficial de 1a frigorista. És el treballador que executa amb ple coneixement els treballs propis a la seva especialitat (manteniment d'instal·lacions de fred industrial), amb la responsabilitat consegüent sobre la seva realització.

Oficial de 2a frigorista. És el treballador/a que a les ordres del seu immediat superior realitza els treballs propis de la seva especialització (manteniment d'instal·lacions de fred industrial), podent substituir l'oficial de 1a en les seves absències.

Mecànic/a. És l'empleat que té cura del perfecte estat de les màquines i de les instal·lacions de l'empresa, així com dels sistemes de fred. Realitza les reparacions necessàries de caràcter general i verifica les fetes per altres professionals.

E) Personal de magatzem

Cap de magatzem. És l'empleat que amb dependència del director general o de la gerència, és responsable de la gestió del departament de logística de l'empresa.

Encarregat/da de torn de magatzem. És l'oficial de magatzem amb o sense fred que a més de les funcions descrites en l'esmentada categoria, dirigeix i coordina els treballs realitzats pels oficials al seu càrrec, sobre qui exerceix funcions de comandament.

Oficial de magatzem. És l'empleat que realitza les tasques dels magatzems amb o sense fred, comptadoria i preparació de peces elaborades per la seva distribució.

Auxiliar de magatzem. És l'empleat, que realitza les tasques simples de càrrega i descàrrega en els magatzems amb fred o sense, i en serveis.

F) Personal complementari

I+D. Persona amb experiència professional i coneixements tècnics necessaris que participa en treballs propis del departament d'investigació.

Xofer-repartidor/a. És l'empleat que amb el permís de conduir adient realitza les tasques de repartiment, entre els centres de producció i els de venda, els clients o la resta de perceptors als quals l'empresa comercialitza o distribueix els seus productes.

Personal de neteja. És l'empleat que realitza la neteja del centre de treball i les seves dependències.

Capítol 3. Ingressos, cessaments, ascensos i contractació

Article 12. Ingressos

L'ingrés del personal de totes les categories a les empreses s'ha de fer d'acord amb la legislació laboral vigent en matèria de contractació així com per allò establert en aquest conveni.

Article 13. Cessaments i preavisos

Els treballadors que vulguin cessar, de forma voluntària en les seves empreses, ho han de comunicar a aquestes, de forma escrita, amb quinze dies d'antelació a la data del cessament.

En cas que el treballador no compleixi l'obligació establerta en el paràgraf anterior, li podrà ser descomptat l'import del sou corresponent als dies de retard del preavís.

Article 14. Ascensos de categoria

Els treballadors que executen feines de categoria superior per més de sis mesos, tenen dret, amb la simple demostració d'aquest extrem, a què li sigui reconeguda aquesta categoria.

En el supòsit que un treballador executi feines de categoria superior a la seva té dret a percebre el salari corresponent a la categoria superior esmentada.

Totes les vacants que es produeixin es cobriran en la mesura possible per promoció dels treballadors de la categoria immediatament anterior, amb participació dels representants legals dels treballadors, a les empreses on hi hagi

representació, tant en la fixació dels criteris de caràcter objectiu i valoració professional, com en la selecció. La decisió final la té l'empresa.

Article 15. Contractació

Els contractes eventuais per acumulació de tasques, excés de comandes o necessitats de la producció poden tenir una durada màxima de dotze mesos dintre d'un període de divuit mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes.

Els contractes vigents a l'entrada en vigor d'aquest conveni poden ser prorrogats fins el termini màxim previst en aquest article.

Capítol 4. Condicions de treball

Article 16

Jornada laboral

- Empreses Artesanes i Empreses Semimecanitzades.

La jornada laboral serà de quaranta hores setmanals de feina efectiva de mitjana en còmput anual, respectant els períodes mínims de descans establerts a l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses han de concedir un temps de trenta minuts, de treball efectiu, dintre la jornada reglamentària, tots els dies laborables, per tal que els treballadors de jornada continuada, que ho desitgin puguin prendre un refrigeri, sense absentar-se dels locals de l'empresa.

- Empreses Mecanitzades

La jornada laboral anual serà de 1.752 hores de treball efectiu.

Les empreses han de concedir un temps de trenta minuts, dintre la jornada reglamentària, de treball efectiu, tots els dies laborables, per tal que els treballadors de jornada continuada, que ho desitgin puguin prendre un refrigeri, sense absentar-se dels locals de l'empresa.

Qualsevol modificació de la distribució de la jornada laboral, incloent la possibilitat de treball en dissabtes i diumenges; torns; horaris; i/o rotació, s'efectuarà previ acord amb els representants legals dels treballadors. En cas de no aconseguir-se l'esmentat acord, les parts podran acudir a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La jornada dels llocs bàsics es podrà prolongar fins cinc minuts, fins a l'arribada del relleu, si no arribés es prolongarà fins un màxim de 30 minuts que es retribuirà amb l'import d'una hora extra.

És voluntat de les parts signants d'aquest conveni establir fórmules d'adequació de la jornada laboral (sortida, entrada) a la vida personal del treballador/a, especialment en els casos d'atenció de l'horari escolar de fills/es.

Feina en cambres de fred: Jornada de treball en cambres frigorífiques i de congelació:

1) La jornada màxima del personal que treballi en cambres frigorífiques i de congelació, serà el següent:

- a) La normal, en cambres de zero fins cinc graus sota zero, havent de concedir-se un descans de recuperació de deu minuts, cada tres hores de treball ininterromput en l'interior de les cambres.
- b) A les cambres de més de cinc fins divuit graus sota zero, la permanència màxima en l'interior de les mateixes serà de sis hores, havent de concedir-se un descans de recuperació de quinze minuts, per cada hora de treball ininterromput en l'interior de les cambres.
- c) A les cambres de divuit graus sota zero o més, amb una oscil·lació de més o menys tres, la permanència màxima en l'interior de les mateixes, serà de sis hores, havent de concedir-se un descans de recuperació de quinze minuts per cada quaranta-cinc minuts de treball ininterromput en l'interior de les cambres.

2) La diferència entre la jornada normal i les sis hores de permanència màxima en l'interior de les cambres establerta en els paràgrafs b) i c) de l'apartat 1) d'aquest article, podrà completar-se amb treball realitzat en l'exterior de les mateixes. Malgrat l'indicat, es respectessin les situacions més favorables existents en les empreses.

3) Aplicar el RD 1561/1995 de jornades especials de treball.

Article 17. Vacances i festes

Tot el personal afectat per aquest conveni ha de gaudir d'un període anual de vacances de trenta dies naturals, i en el supòsit d'existir alguna festa durant el període, s'haurà d'incrementar amb un dia més de vacances un sol cop l'any. S'han de retribuir a raó d'allò que es percep en mà i s'ha de prendre com a referència la mitjana d'allò cobrat en els últims tres mesos, llevat de les pagues extres.

Cada empresa, ha d'elaborar el calendari de vacances i s'ha de fer saber, almenys, amb seixanta dies de temps abans de gaudir-les.

A les empreses mecanitzades el període general de vacances, així com el calendari de realització haurà de ser negociat amb els representants legals dels treballadors de cada empresa a començaments de l'any i amb una

antelació de 3 mesos. Aquest es dividirà en diversos períodes i un d'ells com a mínim serà de 14 dies consecutius a realitzar entre l'1 de juny i el 30 de setembre, la resta podrà ser realitzada en les diferents èpoques de l'any fora d'aquest període. A petició de l'empresa i amb la conformitat expressa del treballador o treballadors afectats, i prèvia comunicació formal als representants dels treballadors, es podrà fixar el gaudir de les vacances estivals fora del període de l'1 de juny al 30 de setembre, abonant-se en tal supòsit un complement detallat a les empreses mecanitzades de l'annex 1.

Les empreses mecanitzades que no tanquin per vacances, les realitzaran en torns rotatius entre el personal, any per any, sempre que no hi hagi acord en sentit contrari.

El personal que no porti un any en l'empresa, els dies de vacances que li corresponguin es calcularan des de la data d'inici de contractació fins a la data d'inici i gaudir d'aquestes. En tot cas el personal que estigui en situació d'incapacitat temporal per accident de treball en el moment de l'inici de les vacances que li corresponguin, en gaudirà una vegada produïda la seva alta mèdica, de mutu acord amb l'empresa.

Quan el calendari de vacances coincideixi amb incapacitat temporal per embaràs, part o lactància natural, o suposat de suspensió de contracte per maternitat, els dies de vacances es podran gaudir en data diferent encara que hagi acabat l'any natural.

Si durant el període de vacances el treballador es troba en situació d'Incapacitat Temporal, s'aplicarà la normativa vigent.

Article 18. Permisos i llicències

Previ avís i justificació, tots els treballadors tenen dret a les llicències següents, sense pèrdua econòmica:

a) Tres dies en els casos de naixement de fill (mínim dos dels quals han de ser laborables), ampliable a 4 si hi ha desplaçament.

b) Quatre dies en els casos de malaltia greu, (mínim dos dels quals han de ser laborables) intervenció quirúrgica o mort del cònjuge, fills, pares, germans i dos dies, avís i néts d'un o d'altre cònjuge.

En els supòsits dels apartats a) i b), quan el treballador amb aquest motiu necessita fer un desplaçament per això superior a 50 km es pot ampliar a dos dies més.

c) Un dia laborable per canvi de domicili, ampliable amb un dia més si és de diferent municipi.

d) Un dia laborable a l'any per assumptes propis, que s'haurà de pactar entre l'empresa i el treballador amb una antelació de 7 dies, sense que pugui ser anterior o posterior a dia festiu o en campanyes de producció punta. Durant els anys 2019 i 2020, els dies de assumptes propis serà de 2 dies al any.

Els treballadors poden sol·licitar, sense dret a retribució, permisos per diferents motius als expressats anteriorment i la concessió dels quals és al lliure albir de l'empresa. Queden exceptuats els casos de permisos per a l'exercici dels deures de caràcter públic o sindical que es consideren i retribueixen d'acord amb allò establert per les disposicions legals vigents.

La llicència per matrimoni té una durada de quinze dies naturals retribuïts. El treballador pot prorrogar aquest període, previ acord amb l'empresa a compte de les vacances anuals corresponent. S'ha d'avisar, almenys, amb dues setmanes de temps.

La llicència per matrimoni esmentada s'ha de fer extensiva a les parelles de fet o parelles estables, el dia en què realment realitzen la seva inscripció en el registre.

Els treballadors podran assistir a la visita del metge en hores de treball, sense descompte econòmic en la nòmina corresponent, fins a un màxim de 10 hores anuals, havent de lliurar en tot cas el justificant acreditatiu corresponent. Reducció de jornada per guarda legal de Fill /filla menor de 12 anys o per persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda en empreses de mes de 50 treballadores o treballadors es podrà adaptar en jornades complertes amb referència de reducció mensual en los percentatges mínims i màxims legals a sol·licitud del treballador o treballadora.

Capítol 5. Garanties sindicals

Article 19. Representació sindical

Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa disposen del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que fixa l'Estatut dels Treballadors.

Els distints membres del comitè d'empresa i si escau els delegats de personal, poden acumular les hores que tinguin com a temps sindical en un o diversos dels seus components sense ultrapassar el màxim total. Si hi ha un únic representant sindical podrà acumular les hores per trimestre com a màxim, perdent les que no hagi utilitzat dins del trimestre.

Els membres del comitè d'empresa o delegats de personal, amb càrrecs sindicals, a nivell de secretariat provincial o superior, en cas de excedència per exercir l'esmentat càrrec, tindran dret a la readmissió, hi hagi o no plaça i independentment del número de treballadors de l'empresa.

Les hores emprades en la negociació col·lectiva, no computen com a hores sindicals, però sí han de ser retribuïdes.

Capítol 6. Organització del treball

Article 20. Organització del treball

L'organització pràctica i teòrica del treball correspon a l'empresa la qual ha d'actuar dins de les normes establertes en aquest conveni i la resta de disposicions legals que li siguin aplicables.

Article 21

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, les empreses podran traslladar els seus treballadors entre centres de treball de la mateixa empresa, dintre del mateix municipi o municipis limítrofs, abonant-se la quantitat del transport públic col·lectiu utilitzat.

Article 22. Empreses artesanals, empreses es semi mecanitzades i empreses mecanitzades

Es consideren Empreses Artesanals, les que tinguin una producció diària inferior als 150 quilos de farina i que la seva elaboració es vengui en el seu propi i únic despatx de pa.

Tenen la consideració d'Empreses Semi mecanitzades, totes aquelles altres que no es troben compreses en l'apartat d'Empreses Artesanals i en l'apartat d'Empreses Mecanitzades. També es consideren com a empreses semi mecanitzades, les que únicament es dediquen a l'acabat i la venda dels productes de fleca.

Tenen la consideració d'Empreses Mecanitzades totes aquelles en les que el volum de producció anual excedeixi de 3.000 tones de farina.

A les empreses mecanitzades es confeccionarà durant el primer trimestre des-de l'entrada en vigor d'aquest conveni, un sistema de promocions i ascensos entre l'empresa i la representació legal dels treballadors i treballadores. Així mateix, qualsevol sistema de remuneració a base de primes u altres objectius, la representació legal de les treballadores i treballadors tindran tota la informació i participaran en el desenvolupament d'aquestes primes que hauran de ser mesurables, quantificables, i assolibles, quan la seva afectació sigui de caràcter col·lectiu.

Capítol 7. Condicions salarials

Article 23. Retribucions

Les condicions retributives del personal afectat per aquest conveni, són les que figuren a les taules que s'adjunten com a annex 1 pel període de l'01 de setembre al 31 de desembre de 2018.

A les empreses artesanals i semi mecanitzades:

Per l'any 2019, s'incrementarà el IPC de Catalunya de 2018 mes 0,5% fins a un màxim de 2,5%

Per l'any 2020, s'incrementarà el IPC de Catalunya de 2019 mes 0,5% fins a un màxim de 2,5%

A les empreses mecanitzades:

Per l'any 2019, s'incrementarà el IPC de Catalunya de 2018 mes 1%

Per l'any 2020, s'incrementarà el IPC de Catalunya de 2019 mes 1%

Cada any es revisaran les taules salarials per assegurar que no hi ha cap per sota del SMI.

El salari s'ha d'abonar en 12 mensualitats més tres gratificacions extraordinàries a l'any.

El pagament de les diferents retribucions d'aquest conveni es farà per mesos vençuts.

Article 24. Salari base

El salari base mínim garantit, convingut per a cada categoria i tipus d'empresa, és el que figura a la taula de retribucions de l'annex 1. S'estableix per dotze mensualitats en funció de la categoria professional.

Article 25. Gratificacions extraordinàries

Els treballadors de les empreses incloses en aquest conveni tenen dret a percebre tres pagues extraordinàries. La de Sant Honorat que s'ha d'abonar el dia 31 de març, la d'estiu el 22 de juny i la de Nadal el 20 de desembre, a raó d'una mensualitat cada una, més el plus d'antiguitat consolidada (PAC), per als treballadors que els tenen establert. Les gratificacions extraordinàries poden ser prorratejades en dotze mensualitats, de comú acord entre l'empresa i el treballador.

El personal que ingressa o cessa durant l'any ha de percebre les gratificacions en proporció al temps treballat. Per als treballadors amb contractes inferiors als 12 mesos, les pagues extraordinàries es pagaran prorratejades cada més.

Article 26. Plus d'antiguitat consolidada (PAC)

Els treballadors d'aquest conveni que percebessin aquesta promoció econòmica, se'ls hi haurà de seguir abonant el mateix import durant la vigència d'aquest conveni.

Article 27. Plus de nocturnitat

A les empreses artesanals i a les empreses semi mecanitzades, atès que la jornada laboral del personal de fleca ha de ser necessàriament nocturna, en funció de la demanda majoritària del servei i sense perjudici que en alguna empresa es pugui produir un horari diürn, les respectives parts signants d'aquest conveni reconeixen la improcedència de percebre qualsevol classe de plus nocturn per treballadors d'aquest tipus d'empreses.

A les empreses mecanitzades, tots els treballadors que realitzin la seva tasca entre les 22 hores i les 6 hores seran retribuïts amb la quantia que s'estableix a l'annex 1.

Article 28. Complement de les prestacions de la Seguretat Social

En cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, l'empresa ha d'abonar al treballador que es troba en aquesta situació, un complement que s'ha de quantificar en la diferència existent entre la percepció que aquest rep de la Seguretat Social i el seu salari real, fins un màxim de 12 mesos.

Durant el temps d'internament a la clínica per qualsevol motiu, cal acreditar-lo, s'ha de completar el salari igual com en el punt anterior, així com la seva convalescència fins un màxim de tres mesos.

La baixa per maternitat es regeix per la seva normativa específica.

Pel que fa a l'inici de les prestacions per incapacitat temporal, s'ha d'observar allò disposat en la legislació vigent.

Article 29. Clàusula d'inaplicació salarial

El percentatge d'increment establert pel vigent conveni pot ser d'inaplicació per les empreses, l'estabilitat econòmica de les quals es pugui veure afectada per l'aplicació de les normes econòmiques d'aquest Conveni.

Les empreses hauran de comunicar als representants legals dels treballadors, o si no n'hi ha als treballadors, les raons justificatives d'aquesta decisió, en els tres mesos següents a la publicació del conveni.

En el cas d'existir acord, aquest ha de ser comunicat a la Comissió Paritària pel seu coneixement i aprovació. En cas de no existir acord, o en els casos en què els treballadors no tinguin representants, s'ha de plantejar davant la Comissió Paritària

en el termini esmentat abans.

Aquesta comunicació s'ha de remetre per escrit aportant la memòria explicativa, els balanços i els comptes de resultats que prèviament hagin estat presentats als organismes oficials.

Les empreses amb menys de sis treballadors han de presentar la memòria explicativa i la documentació complementària que li pugui sol·licitar la Comissió Paritària.

En el termini d'un mes la Comissió Paritària ha de dictar resolució que és vinculant per les parts.

Els representats legals dels treballadors estan obligats a mantenir en la màxima reserva la informació rebuda i n'han d'observar el silenci professional corresponent.

Per qualsevol discrepància davant la no aplicació de les condicions esmentades o qualsevol altre de les condicions de treball a las que fa referència l'article 82.3 del Estatut de los treballadors, ambdues parts es sotmetran al Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol 8. Faltes i sancions

Article 30. Faltes

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

1. Són faltes lleus, les de puntualitat; les discussions amb els companys de feina; les faltes d'higiene o de neteja; no comunicar amb temps, podent fer-ho, la falta d'assistència a la feina i qualsevol altra de naturalesa anàloga.

S'entén per falta de puntualitat el retard de més de tres vegades a l'entrada a la feina o si el total de retards totalitzen més de 30 minuts al mes.

2. Són faltes greus, les comeses contra la disciplina de la feina o contra el respecte degut als superiors; als companys; als subordinats; als clients i als proveïdors; simular la presència d'un altre treballador fitxant per ell; absentar-

se de la feina sense llicència durant la jornada; simular malaltia o demanar permís al·legant causes inexistents; l'embriaguesa no habitual o la toxicomania i en general, més de dues faltes lleus durant el termini de tres mesos, així com les violacions greus de la bona fe contractual. Es considera falta greu l'incompliment d'allò disposat en la reglamentació tècnica sanitària del pa per al personal.

3. Són faltes molt greus, el frau; el furt o el robatori, tant a l'empresa com als companys de feina, així com als clients o als proveïdors; els maltractaments de paraula o obra i la falta greu de respecte o consideració als directius i als seus familiars; als companys de feina i als subordinats; als clients o als proveïdors; la violació de secrets de l'empresa; l'embriaguesa habitual o la toxicomania; la inobservança de les mesures de seguretat i higiene en el treball; l'assetjament sexual; la reincidència en faltes greus durant el termini de sis mesos i la falta de puntualitat o d'assistència al treball en més de cinc vegades en el període d'un mes.

Article 31. Sancions

Les sancions que procedeix imposar en cada cas, segons les faltes comeses són les següents:

- 1) Per faltes lleus: amonestació per escrit o suspensió durant un dia de feina i sou.
- 2) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de dos a quinze dies.
- 3) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou durant més de quinze dies fins a seixanta o acomiadament.

En el supòsit que a un xofer li sigui retirat temporalment el carnet de conduir, l'empresa li ha de facilitar la feina en el període de suspensió del permís i li ha d'abonar el salari que correspongui a la categoria de la feina realitzada. Aquesta condició s'ha de mantenir per un màxim de dues suspensions de permís de conduir o un total de tres mensualitats, excedit el qual el conductor només té dret a la reserva del lloc de treball.

La formació per realitzar la manipulació d'aliments és obligatòria, per a tot el personal afectat per aquest conveni.

Capítol 9. Altres conceptes

Article 32. Roba de feina

Totes les empreses de fleca han de lliurar anualment a cada treballador dos equips de roba de feina per temporada que s'han d'utilitzar obligatòriament durant les hores de treball.

Aquests equips de treball són els següents:

Per al personal administratiu, bata; per al personal de vendes, bata i gorra; per al personal d'obra, camisa, davantal, pantaló i gorra; per al personal de distribució i transports, granota o pantaló i camisa.

Es concreta que els vestits són dos d'estiu i dos d'hivern i s'han de lliurar a l'inici de cada temporada.

1 joc de calçat antilliscant, quan sigui precís, amb un màxim d'1 parell cada any.

Al personal de cambra se li subministrarà a l'any, 2 equips protectors i calçat adient per a aigua i fred.

Les empreses de més de 50 treballadores i treballadors, durant la vigència del present conveni, hauran de establir un servei de neteja de la roba de treball.

Article 33. Absentisme laboral i incapacitat temporal

Les empreses d'acord amb la normativa vigent podran prendre les mesures oportunes de control i seguiment en les situacions d'absentisme laboral, així com, en les d'incapacitat temporal, a través de l'Administració sanitària i de Seguretat Social o bé mitjançant la gestió de les mútues d'accidents de treball que ho tinguin concertat.

Caldrà notificar aquesta actuació als representants legals dels treballadors.

Article 34. Seguretat i salut laboral

S'ha d'aplicar la legislació vigent sobre seguretat i salut laboral. Anualment s'han d'efectuar revisions mèdiques als treballadors de plantilla que voluntàriament ho desitgin. El seu import econòmic és a càrrec de l'empresa.

Així mateix, les empreses han de tenir cura de la dotació i el manteniment de la farmaciola instal·lada en el centre de treball.

Els treballadors que el seu lloc de treball impliqui romandre tota la jornada a les càmeres frigorífiques, realitzaran un reconeixement mèdic cada sis mesos, atenent els riscos específics de les característiques d'aquests llocs de treball.

Article 35. Plans de igualtat

Les empreses de més de 150 treballadores o treballadors hauran de establir un pla de igualtat com la representació legal de les treballadores i treballadors, establint la consegüent comissió de igualtat en un termini no superior a 6 mesos desde la publicació d'aquest conveni.

Annex 1

Salari base, pel període de l'1 de setembre al 31 de desembre de 2018.

El salari s'ha d'abonar en 12 mensualitats més tres gratificacions extraordinàries a l'any

Empreses mecanitzades			2018	
Categoria	Mensual	Anual	Plus Nocturn per dia	Plus Nocturn per hora
Titulat/da de grau superior	1.977,46	29.661,87		
Titulat/da de grau mig	1.830,18	27.452,69		
Cap Administratiu/va	1.603,85	24.057,81		
Oficial de 1a Administratiu/va	1.337,44	20.061,57		
Oficial de 2a Administratiu/va	1.254,52	18.817,78		
Auxiliar Administratiu/va	1.014,95	15.224,26		
Cap processament de dades	1.977,46	29.661,87		
Analista programador/a	1.830,18	27.452,69		
Programador/a	1.603,85	24.057,81		
Cap de fabricació	1.552,83	23.292,50	11,78	2,35
Encarregat/da	1.472,22	22.083,25	11,24	2,24
Cap de línia	1.438,48	21.577,27	10,71	2,10
Oficial de 1a	1.389,02	20.835,32	10,71	2,10
Oficial de 2a	1.229,20	18.437,99	10,71	1,85
Oficial de 3a	1.142,83	17.142,47	10,71	1,74
Cap de vendes	1.603,85	24.057,81		
Venedor/a especialista	1.484,43	22.266,46		
Venedor/a	1.345,20	20.177,93		
Auxiliar venedor/a	1.076,82	16.152,25		
Cap de manteniment	1.603,85	24.057,81	11,78	2,35
Encarregat/da de manteniment	1.552,83	23.292,50	11,24	2,24
Oficial de 1a de manteniment	1.532,33	22.984,98	10,71	2,10
Oficial de 2a de manteniment	1.334,72	20.020,83	10,71	1,85
Oficial de 3a de manteniment	1.181,89	17.728,39	10,71	1,74
Oficial de 1a frigorista	1.532,33	22.984,98		
Oficial de 2a frigorista	1.334,72	20.020,83		
Cap de magatzem	1.552,83	23.292,50	11,78	2,35
Encarregat/da torn magatzem	1.454,30	21.814,56	11,24	2,24
Oficial de magatzem	1.373,79	20.606,91	10,71	2,10
Auxiliar de magatzem	1.127,96	16.919,47	10,71	1,85
I+D	1.389,02	20.835,32	10,71	2,10
Xofer-repartidor/a	1.334,72	20.020,83		
Neteja	1.132,43	16.986,48	10,71	1,74

Complement vacances de 273,182 €, a les empreses mecanitzades segons supòsit de l'article 17.

Plus de tunicitat empreses mecanitzades 4,642 € per dia treballant a règim de torns rotatius

Empreses semi mecanitzades		2018
Categoria	Mensual	Anual
Director/a General	1.475,38	22.130,64
Cap Administratiu/va	1.097,35	16.460,31
Oficial de 1a Administratiu/va	891,78	13.376,76
Oficial de 2a Administratiu/va	835,40	12.530,95
Auxiliar Administratiu/va	779,01	11.685,14
Cap de fabricació	1.323,66	19.854,87
Encarregat/da	1.299,94	19.499,07
Oficial de 1a	1.247,86	18.717,85
Oficial de 2a	1.064,72	15.970,77
Oficial de 3a	998,82	14.982,26
Oficial de 4a	843,50	12.652,43
Oficial d'Especialitats	1.008,80	15.132,03
Auxiliar de producció	812,57	12.188,51
Cap de vendes	939,36	14.090,40
Venedor/a especialista	834,60	12.519,01
Venedor/a	759,33	11.390,00
Auxiliar venedor/a	740,00	11.100,00
Mecànic/a	942,57	14.138,49
Cap de magatzem	939,35	14.090,25
Oficial de magatzem	926,09	13.891,29
Auxiliar de magatzem	789,67	11.845,12
Xofer-repartidor/a	922,43	13.836,44
Neteja	761,95	11.429,29

Empreses artesanes		2018
Categoria		
Encarregat/da	978,71	14.680,68
Oficial de 1a	932,72	13.990,77
Oficial de 2a	891,59	13.373,78
Oficial de 3a	835,32	12.529,85
Oficial de 4a	786,17	11.792,48
Oficial d'Especialitats	902,42	13.536,27
Auxiliar de producció	790,89	11.863,35
Venedor/a especialista	814,69	12.220,41
Venedor/a	759,33	11.390,00
Auxiliar venedor/a	740,00	11.100,00
Mecànic/a	942,53	14.138,02
Auxiliar de magatzem	789,67	11.845,12
Xofer-repartidor/a	922,43	13.836,44
Neteja	761,95	11.429,29