

Número de registre 2220

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Conveni col·lectiu de treball del sector de l'elaboració i venda de pastisseria, confiteria i rebosteria de la província de Lleida per als anys 2019 i 2020

Resolució, de 16 de març de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de l'elaboració i venda de pastisseria, confiteria i rebosteria de la província de Lleida per als anys 2019 i 2020 (codi de conveni núm. 25000125011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de l'elaboració i venda de pastisseria, confiteria i rebosteria de la província de Lleida per als anys 2019 i 2020, subscrit per les parts negociadores el 28 de febrer de 2020, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 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 del 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; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de l'elaboració i venda de pastisseria, confiteria i rebosteria de la província de Lleida per als anys 2019 i 2020 (codi de conveni núm. 25000125011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Lleida.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 16 de març de 2022

El director dels Serveis Territorials, Vidal Vidal Culleré

TÍTOL PRELIMINAR

Parts signants

Són parts signants del present conveni, d'una part la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya i la Federació d'Indústria de CCOO de Catalunya, com a representació sindical i, d'altra banda, el Gremi de Pastisseria de Lleida, en representació empresarial del sector de la pastisseria, confiteria i rebosteria.

Les parts signatàries es reconeixen mútuament legitimació per negociar el present Conveni.

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. Àmbit territorial

Aquest Conveni serà aplicable a tots els centres de treball ubicats a la província de Lleida.

Article 2. Àmbit funcional

Els acords d'aquest Conveni seran aplicables a les empreses que es dediquin a l'elaboració i venda de pastisseria, confiteria i rebosteria dins de la província de Lleida amb independència del domicili social d'aquestes i/o dels seus titulars.

Article 3. Àmbit personal

Queden inclosos dins l'àmbit d'aquest Conveni totes les persones treballadores de les empreses afectades pel mateix, excepte les excloses o afectades en les seves relacions laborals especials per disposicions legals de caràcter general.

Article 4. Àmbit temporal

Amb independència de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o BOP corresponent, el present Conveni iniciarà la seva vigència l'1 de gener de 2019, amb una durada de dos (2) anys per al període comprès entre la data esmentada i el 31 de desembre de 2020.

A la finalització d'aquest Conveni, i mentre no se'n negociï un de nou, quedaran vigents amb el mateix contingut que en el Conveni anterior tant les clàusules normatives com les obligacionals.

Article 5. Denúncia i revisió del Conveni

La denúncia del present Conveni haurà de realitzar-se, almenys, amb dos mesos d'antelació al seu acabament o pròrroques en curs. Si les parts no el denuncien es prorrogarà d'any en any per tàcita.

L'aplicació d'aquest Article queda regulat segons estableix l'article 86 del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

La denúncia haurà de fer-se per escrit i adreçada al gremi o als sindicats de treballadors i treballadores degudament legitimats. Així mateix, s'haurà de comunicar al Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Article 6. Compensació, absorció i condicions més beneficioses

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i per a la seva aplicació seran considerades globalment.

Totes les millores econòmiques i de treball que s'implantin en virtut del present Conveni seran compensables i absorbibles amb les millores i augments que existeixin en cada empresa, exceptuant el de l'antiguitat consolidada.

Les disposicions legals que en un futur suposin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius existents o que suposin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerades en la seva totalitat, superin el nivell d'aquest Conveni. En cas contrari, es consideraran absorbides per les millores pactades.

Es respectaran les garanties personals que, en concepte de percepcions de qualsevol classe en el seu conjunt, siguin més beneficioses que les fixades en el present Conveni, mantenint-se estrictament ad personam.

Pel que fa a la resta, les condicions gaudides pels treballadors i treballadores s'entendran unificades per les normes d'aquest Conveni.

Article 7. Comissió paritària

A la publicació d'aquest Conveni, es crearà una Comissió Paritària del Conveni, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Les funcions d'aquesta Comissió seran les següents:

- a) Interpretació del text del Conveni
- b) Arbitratge de les qüestions sotmeses a la seva consideració per les parts o en els supòsits previstos concretament en el present Conveni
- c) Vigilància del compliment dels pactes
- d) Estudi de l'avaluació de les relacions entre les parts contractants
- e) Aquelles altres activitats que tendeixin a la major eficàcia de les relacions entre les parts

La Comissió estarà composta per un total de vuit membres, quatre en representació de la part social i quatre en representació de la part empresarial

Les parts signants del present Conveni han de donar compte a la Comissió Paritària d'aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que es puguin produir com a conseqüència de la interpretació del Conveni, a fi que aquesta Comissió emeti dictamen o actuï de forma reglamentària.

Les resolucions de la Comissió Paritària hauran de ser comunicades als/les sol·licitants en un termini màxim de 15 dies a partir de la data de la seva recepció o consulta.

S'estableix com a domicili de la Comissió Paritària el de la Confederació Empresarial de Lleida (COELL), amb seu a Lleida, a la rambla Ferran, 32, CP 25007.

CAPÍTOL II

Classificació i definició del personal

Article 8. Classificació del personal al servei de l'empresa

Les classificacions del personal d'aquest Conveni són merament enunciatives i no suposen l'obligació de tenir previstos tots els grups enunciat, com tampoc les categories professionals en què es divideixen, si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requereixen.

El personal que presti els seus serveis a l'empresa es classificarà tenint en compte les funcions que realitza en un dels següents grups:

Grup I. Personal administratiu

- Oficial de 1a administratiu o administrativa

És l'empleat o l'empleada amb un servei determinat al seu càrrec que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, amb empleats o empleades o sense a les seves ordres, executa les següents tasques: funcions de cobrament i pagament, dependent directament d'un caixer o cap desenvolupant la seva feina com a ajudant o ajudanta, o auxiliar d'aquest o aquesta, sense tenir signatura ni fiança; factures i càlculs d'aquestes, sempre que sigui responsable d'aquesta missió, càlcul d'estadístic, transcripció dels comptes corrents, diari, major, corresponsals, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlculs de les nòmines, de salari, sous i operacions anàlogues. S'inclou en aquesta categoria els taquimecanògrafs o les taquimecanògrafes en un idioma estranger.

- Oficial de 2a administratiu o administrativa

És l'empleat o l'empleada amb iniciativa restringida i amb subordinació a un cap, o a oficials de primera si n'hi hagués, que efectua operacions auxiliars de comptabilitat i coadjuvants de les mateixes, organització d'arxius i fitxers, correspondència sense iniciativa i la resta de treballs semblants. En aquesta categoria s'inclouran els taquimecanògrafs i les taquimecanògrafes en idioma espanyol.

- Auxiliar administratiu o administrativa

És l'empleat o l'empleada que, sense iniciativa pròpia, es dedica dins de l'oficina a operacions elementals administratives i en general a les purament mecàniques i inherents al treball. Aquesta categoria integra els telefonistes i mecanògrafs i mecanògrafes.

Grup II. Personal mercantil

- Dependent o dependenta

És el treballador o la treballadora que efectua les vendes dels productes que elaboren a l'obra, mirant de conservar-los amb la netedat necessària per al seu perfecte estat higiènic i de presentació i atendre totes les funcions derivades de la seva missió.

- Xofer de repartiment

És el treballador o la treballadora que, tenint el seu càrrec un vehicle d'empresa, distribueix els productes elaborats a l'obra, des del lloc de fabricació fins a les sucursals i despatxos, i que cobra, si escau, l'import dels articles transportats si així es determina.

- Ajudant o Ajudanta

És el treballador o la treballadora que ajuda en la realització de les tasques encomanades als oficials de 1a i de 2a, i que està capacitada per substituir aquests últims en cas d'absències, mentre duri la seva situació laboral en aquesta categoria.

- Mosso especialitzat o Mossa especialitzada

És el treballador o la treballadora que té al seu càrrec la realització de funcions completes i determinades que, no constituint pròpiament ofici, exigeixen no obstant això una certa pràctica, especialitat o atenció.

- Mosso o Mossa neteja

És el treballador o la treballadora que s'ocupa de la neteja del centre de treball i les seves dependències.

Grup III. Personal d'obra

- Mestre o Mestra d'obra

És el treballador o la treballadora que, procedint de categoria inferior, posseeix els coneixements tècnics de fabricació en les seves respectives fases, i té per missió conèixer i interpretar les fórmules i les anàlisis de productes, facilitar les dades de despeses de mà d'obra, primeres matèries, avançaments i pressupostos, especificant detalladament els cicles d'elaboració. Haurà de posseir iniciativa i sentit artístic, si escau, per a la bona presentació dels articles que elabori, un profund coneixement de les màquines emprades, i serà responsable davant de l'empresa de tota anomalia, tant en la maquinària com en la producció.

- Oficial de 1a

És el treballador o la treballadora que executa amb iniciativa i responsabilitat totes o algunes tasques pròpies del mateix, amb productivitat i amb resultats correctes, amb coneixement de les màquines i els estris que té al seu càrrec per tenir cura de la seva normal eficiència, greixat i conservació. Ha de posar en coneixement dels seus superiors qualsevol desperfecte que observi i que pugui disminuir la producció.

- Oficial de 2a

És el treballador/a que, sense arribar a la perfecció exigida per als oficials de 1a, executa les tasques abans definides amb la correcció i l'eficàcia suficients.

- Ajudant o Ajudanta

És el treballador o la treballadora que ajuda en la realització de les tasques encomanades als oficials de 1a i de 2a, i que està capacitat per substituir-los en cas d'absències, mentre duri la seva situació laboral en aquesta categoria.

- Auxiliar

És el treballador o la treballadora que té el seu càrrec la realització de funcions completes i determinades que, no constituint pròpiament ofici, exigeixen no obstant això una certa pràctica, especialitat o atenció.

- Peó de neteja

És el treballador o la treballadora que s'ocupa de la neteja del centre de treball i les seves dependències.

CAPÍTOL III

Règim retributiu

Article 9. Estructura salarial

El sistema retributiu s'estructura en els següents conceptes:

A) Increment salarial

Per a l'any 2017, l'increment salarial serà del 1,20 % respecte les taules darreres salarials vigents. Les taules aplicables a l'any 2017 figuren a l'Annex II d'aquest Conveni.

Per a l'any 2018, l'increment salarial serà del 2,50% respecte les taules salarials de l'any anterior. Les taules aplicables a l'any 2018 figuren a l'Annex III d'aquest Conveni.

Per a l'any 2019, l'increment salarial serà del 2,50% respecte les taules salarials de l'any anterior. Les taules aplicables a l'any 2019 figuren a l'Annex IV d'aquest Conveni.

Els increments corresponents als anys 2017, 2018 i 2019 no donaran lloc a endarreriments a favor de les persones treballadores.

Per a l'any 2020, l'increment salarial serà del 2,50% respecte les taules salarials de l'any anterior. Les taules aplicables a l'any 2020 figuren a l'Annex V d'aquest Conveni. Els endarreriments a favor de les persones treballadores generades en aplicació de l'increment per a l'any 2020, es faran efectius en el termini de tres mesos des de la publicació del present conveni.

B) Salari Base

Serà el que figura a les taules salarials Annexes al present conveni.

C) Plus Conveni

Es recull també als Annexes del Conveni i compensa els conceptes de puntualitat, assistència, permanència en el treball i estímul a la producció. Es meritara per dies naturals i tindrà també la consideració d'absorbible i compensable amb qualsevol classe d'augment salarial que s'origini per normativa legal o reglamentària.

Article 10. Antiguitat consolidada

A) Havent quedat suprimit el concepte tradicional d'antiguitat en el Conveni firmat per als anys 1997-1998, a partir del mateix va quedar consolidada la quantitat abonada per les empreses de l'anterior complement

d'antiguitat, a banda de l'increment de la proporcionalitat del trienni que corresponia al moment de la signatura del Conveni per als anys 1997-1998

B) En aquest sentit, el personal afectat no meritarà noves quanties ni trams derivats de l'antic complement d'antiguitat i el personal de nova entrada no percebrà cap quantitat per aquest concepte

C) Aquest concepte d'antiguitat consolidada no serà ni absorbible ni compensable en cap cas, i es veurà incrementat en el mateix percentatge que es reguli en els futurs convenis col·lectius amb caràcter sine die

Article 11. Complements de venciment periòdic superior al mes

Els mesos de juliol i desembre, les empreses abonaran als seus treballadors i treballadores una gratificació corresponent a trenta dies de salari base, plus Conveni i antiguitat consolidada. Aquest abonament tindrà lloc dins la primera quinzena dels mesos de juliol i desembre.

El personal que ingressi o cessi durant l'any, tindrà dret a percebre les gratificacions en proporció al temps realment treballat. A aquest efecte s'entén la fracció de quinze dies treballats en el mateix mes com a mes complet.

Article 12. Complement de treball nocturn

Tots els treballs que es realitzin entre les 21.00 hores i les 6.00 hores tindran un recàrrec del 25% sobre el seu salari real.

Article 13. Paga de beneficis

Les empreses abonaran als seus treballadors i treballadores en concepte de participació en beneficis, el que s'estableix la taula salarial annexa del respectiu any, l'import de la qual mai serà inferior al 9% del salari base anual, gratificacions i antiguitat consolidada, si n'hi hagués. Es farà efectiva dins el període comprès entre el dia 1 i el dia 30 de març de l'any següent, i l'empresa pot prorratejar-la en dotzenes parts.

Article 14. Hores extraordinàries

Atesa l'indole especial de les empreses artesanes del sector, en les vigílies de les festes tradicionals podran ampliar la jornada laboral en dos hores cada setmana, amb un màxim de set al mes i de vuitanta a l'any.

Es podran efectuar treballs en hores extraordinàries sempre que siguin necessàries, i s'abonaran amb el recàrrec del 75% sobre el salari que correspon a cada hora ordinària, conforme a la fórmula que consta a l'annex del respectiu any.

Quan a les hores estructurals, s'atendrà allò que disposa la legislació vigent.

CAPÍTOL IV

Jornada, vacances, cessaments voluntaris, permisos, llicències

Article 15. Jornada

Durant la vigència del present Conveni, la jornada laboral serà de 1.816 hores anuals de treball, repartides en cinc dies laborables i en la del diumenge de 6 hores continuades.

Durant la jornada laboral, es gaudirà d'un descans de vint minuts per prendre aliments (entrepà) a càrrec de l'empresa.

En els festius no recuperables es treballaran sis hores, les quals s'abonaran totes com a hores extraordinàries. En el cas que no es percebin, es compensaran amb un dia de descans.

Si durant la vigència d'aquest Conveni la jornada laboral sofrís modificacions per via legislativa o reglamentària, s'aplicarà la mateixa en el percentatge que correspongui.

Article 16. Vacances

Tot el personal, independentment de la seva categoria, que presti els seus serveis en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, gaudirà d'un mes de vacances, segons el calendari que s'elaborarà entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores o, en el seu cas, les persones treballadores, que comprendrà de l'1 d'abril al 30 de setembre.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin, previ pacte entre empresa i treballador o treballadora.

S'abonaran el dia anterior al seu començament i comprendran els conceptes de salari base, plus Conveni, antiguitat consolidada i plus de nocturnitat, en el cas que sigui procedent.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al que corresponguin, la persona treballadora podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en que s'haguessin originat.

Article 17. Cessaments voluntaris

Els cessaments del personal hauran de notificar-se a l'empresa amb quinze dies d'antelació i per escrit. En cas contrari, es descomptarà de la liquidació l'import de tants dies com hagi omès de preavis.

Als treballadors i treballadores que cessin voluntàriament i hagin complert el tràmit anterior, l'empresa tindrà l'obligació de lliurar-los la proposta de liquidació amb dos dies d'antelació a la data del cessament i, passats aquests, les empreses estaran obligades a satisfer aquesta liquidació. En cas contrari i si se sobrepassa aquest termini, s'abonaran les quantitats resultants amb un increment del 10%.

Article 18. Permisos i llicències

Els treballadors i treballadores tindran dret als permisos retribuïts per raó de salari base, plus Conveni i antiguitat en els següents supòsits:

- a) Per defunció dels pares/mares, avis/es, fills/es, néts/es, cònjuge, germans/es i sogres 3 dies naturals (almenys 2 seran laborals), ampliables fins a 5 dies naturals (almenys 3 seran laborals) en cas de desplaçament superior a 150 Km.
- b) De quatre a cinc dies, en cas de malaltia greu de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat així com per naixement d'un fill o una filla.
- c) De 20 dies naturals en cas de matrimoni dels quals el primer dia serà laborable.
- d) Per visita mèdica, justificant-la degudament i pel temps que aquesta duri.
- e) Es concedirà el permís necessari per assistir a l'examen de conduir.

f) El temps necessari per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part quan haguessin de tenir lloc dins la jornada de treball.

g) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

h) Les persones treballadores, per lactància d'un/a fill/a menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. En quant a la concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada s'estarà al que disposa l'article 37 apartat 6 de l'Estatut dels Treballadors.

En aplicació del que disposa l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors, les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència de la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora, amb la mateixa finalitat. Poden gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare, si tots dos treballen.

i) Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada de la jornada. Té el mateix dret, la persona treballadora que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix/a, i que no exerceixi activitat retribuïda. Si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa

j) La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiu la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa

k) Per a tot allò que no es preveu en aquest article, s'atendrà el que disposa la legislació vigent

L) Les parelles de fet, inscrites en qualsevol dels registres oficials, gaudiran de tots els drets abans esmentats.

Article 19. Període de prova

Tot ingrés a l'empresa es realitzarà a títol de prova.

Aquest període es delimitarà de la següent forma:

a) Personal tècnic.....	2 mesos
b) Personal administratiu.....	1 mes
c) Personal mercantil.....	1 mes
d) Personal professional.....	1 mes
e) Personal subaltern.....	1 mes

Transcorregut aquest període, sense denúncia de les parts, el treballador o la treballadora continuarà a l'empresa, d'acord amb les condicions que s'estipulen en el present Conveni.

CAPÍTOL V**Règim assistencial****Article 20. Baixes per accident de treball o malaltia professional**

En cas de d'accident laboral o malaltia professional, degudament acreditat per la Seguretat Social o Mútua d'Accident de treball, les empreses abonaran als treballadors i les treballadores la diferència de l'import entre la quantitat percebuda en concepte d'indemnització econòmica per accident de treball i malaltia professional i el 100% del total de la base de cotització per accident, però sense obligació de cobrir cap període de carència i fins a un màxim de sis mesos.

Article 21. Indemnització per malaltia o accident de treball

El treballador o la treballadora que acrediti un any d'antiguitat a l'empresa, si es mor a causa de malaltia o accident de treball, causarà a favor del cònjuge, o parella de fet acreditada d'acord amb la normativa legal aplicable i, si no n'hi ha, es regirà per la successió intestada, limitada a ascendents i descendents, el dret a la percepció de dos mesos del salari fixat en aquest Conveni i la remuneració voluntària en cas que n'hi hagi.

S'exceptua d'aquesta indemnització el treballador o la treballadora que es troba en situació de pròrroga d'incapacitat.

Article 22 Indemnització en cas de mort o invalidesa permanent total per a la professió habitual o absoluta per a tota mena de treball, derivada d'accident laboral o no laboral i malaltia professional (la gran invalidesa s'assimila la invalidesa absoluta).

Amb independència de les prestacions obligatòries de la Seguretat Social que procedeixin, les empreses, mitjançant la concertació d'una pòlissa de cobertura amb una entitat asseguradora, garantiran als treballadors i treballadores o, si escau, als seus hereus i per als supòsits que s'especifiquen, les següents indemnitzacions:

- Mort del treballador o treballadora: L'empresa o l'entitat asseguradora, si escau, abonarà a les persones hereves o, si no n'hi ha, a la persona que el difunt mateix hagi designat, la quantitat de 9.500,00. euros.
- Invalidesa permanent total per a la professió habitual. Es pagarà al treballador o treballadora la quantitat de 12.500,00. euros
- Invalidesa permanent i absoluta per a tota mena de treball o gran invalidesa: s'abonarà al treballador o treballadora la quantitat de 12.500,00. euros.

Article 23. Indemnització per jubilació

El treballador o treballadora que en fer els 65 anys sol·liciti la jubilació i tingui una antiguitat mínima de 10 anys a l'empresa, serà compensat amb una quantitat, en concepte de premi, equivalent a 50 dies de salari base, plus Conveni i retribució voluntària, en cas que n'hi hagi.

Article 24. Jubilació

Es reconeixen dues classes de jubilació com a mesures de foment de l'ocupació:

- a) Jubilació forçosa: com a política de foment d'ocupació i per necessitats del mercat de treball en el sector, s'estableix la jubilació forçosa als seixanta-cinc anys d'edat, excepte pacte individual en contrari, dels treballadors que tinguin cobert el període mínim legal de carència per obtenir-la i sempre que es compleixen

els requisits exigits i contemplats en el Real Decret 28/2018 de 28 de desembre per a la revalorització de les pensions públiques i altres mesures urgents en matèria social, laboral i d'ocupació.

b) Jubilació anticipada: s'atendrà al que disposa la legislació vigent en cada moment

CAPÍTOL VI

Drets sindicals

Article 25

Tots els/les delegats/delegades de personal gaudiran de trenta hores retribuïdes al mes, si només n'hi ha un/a a l'empresa. En el cas que n'hi hagi més d'un/a i en empreses de fins a cent treballadors o treballadores, gaudiran de quinze hores cadascun, que seran acumulables tant en aquest tipus d'empreses com en aquelles que per nombre de treballadors o treballadores de plantilla correspongui a cada persona delegada/membre del Comitè d'Empresa un crèdit horari superior.

Es facilitarà la feina de les Seccions Sindicals i dels membres delegats sindicals, per a la informació i el cobrament de quotes.

En totes les empreses on hi hagi més de deu treballadors o treballadores, es posarà a disposició d'aquests, un tauler d'anuncis per a ús tant del Delegat o Delegada de Personal com del responsable de la Secció Sindical corresponent.

Les Seccions Sindicals tenen dret a sis dies no retribuïts a l'any per assistir a conferències, congressos, etc.

En compliment del que preveu la LOLS (Llei Orgànica de Llibertat Sindical, de 2 d'agost de 1985), les empreses retindran la quota sindical dels salaris d'aquells treballadors i treballadores que voluntàriament ho sol·licitin.

CAPÍTOL VII

Faltes, sancions i procediment sancionador

Article 26. Faltes

Les faltes comeses pels treballadors i treballadores al servei de les empreses regulades per aquest acord marc es classificaran d'acord amb la seva importància en: lleus, greus i molt greus.

1. Faltes lleus

Són faltes lleus les de puntualitat, les discussions violentes amb els companys de treball, les faltes de netedat i neteja, no comunicar amb antelació, podent fer-ho, la falta d'assistència al treball i qualsevol una altra de natura anàloga.

S'entén per falta de puntualitat el retard de més de cinc vegades a l'entrada al treball durant un mes.

2. Faltes greus

Són faltes greus les comeses contra la disciplina del treball o contra el respecte degut a superiors, companys i subordinats, simular la presència d'un altre treballador o treballadora firmant o fixant per ell, absentar-se del treball sense llicència o permís dins la jornada laboral, fingir malaltia o demanar permís al·legant causes no existents, la inobservança de les mesures de seguretat i higiene en el treball, i, en general, les reincidències en faltes lleus dins el termini de dos mesos i aquelles de característiques anàlogues a les enumerades.

3. Faltes molt greus

Són faltes molt greus el frau, furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball, els maltractaments de paraula i obra o la falta de respecte i consideració als caps o als seus familiars i als companys de treball o subordinats, la violació de secrets de l'empresa, l'embriaguesa habitual, assetjament sexual i la reincidència en faltes greus dins el termini d'un any.

Article 27. Prescripció de les faltes

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

Article 28. Sancions

a) Les sancions que procedirà imposar en cada cas, segons les faltes comeses, seran les següents:

1. Faltes lleus

Amonestació verbal, amonestació escrita o suspensió durant un dia de treball i sou.

2. Faltes greus

Suspensió d'ocupació i sou de dos a cinc dies i inhabilitació per termini inferior a quatre anys per passar a la categoria superior.

3. Faltes molt greus

Pèrdua temporal o definitiva de la categoria, suspensió d'ocupació i sou per més de quinze dies fins a seixanta, i acomiadament.

b) Les sancions que puguin imposar-se s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa als Tribunals, quan la falta comesa pugui constituir delictes, o donar-ne compte a les autoritats governatives si és procedent.

c) Les persones treballadores poden ser sancionades per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableixin les disposicions legals i aquest conveni col·lectiu.

La valoració de les faltes i les sancions corresponents imposades per la direcció de l'empresa sempre es pot revisar davant la jurisdicció competent. La sanció de les faltes greus i molt greus requereix la comunicació escrita a la persona treballadora en la qual s'han de fer constar la data i els fets que la motiven.

No es poden imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o en cap altra minoració dels drets al descans de la persona treballadora o multa d'haver.

Article 29. Procediment sancionador

1. Contra les sancions greus i molt greus que siguin imposades al treballador o a la treballadora, aquest té dret a recórrer-les davant dels Jutjats Socials, prèvia la conciliació obligatòria davant de l'organisme corresponent.

2. Les sancions per suspensió d'ocupació i sou s'imposaran amb reserva del període de compliment de les mateixes, i, en el supòsit que el treballador o al treballadora les recorri davant dels Jutjats Socials, no es compliran fins que aquests dictin sentència i d'acord amb els termes de la mateixa.

CAPÍTOL VIII

Altres acords

Article 30. Roba de treball

Les empreses lliuraran al personal la següent roba de treball:

- Obrador: dos pantalons, dos jaquetes i sis davantals, amb durada d'un any.
- Dependència mercantil: dos bates a l'any.

En cas de deterioració, s'haurà de reposar la roba.

Article 31. Polivalència

A més a més de les funcions pròpies que determina la categoria del personal de neteja, aquests treballadors i treballadores ajudaran en les feines d'obra que no necessitin capacitació especial.

Article 32. Contractació

Es podran aplicar aquelles les modalitats contractuals que prevegi la normativa legal aplicable.

Article 33. Igualtat d'oportunitats i no discriminació.

1. Les parts signants d'aquest Conveni, manifesten el seu compromís a assolir sense excepció la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral, la igualtat de tracte i no discriminació de gènere, així com l'eliminació d'estereotips, fomentant el valor d'homes i dones en tots els àmbits i per aquest motiu adoptaran les mesures que estimin necessàries en base als següents principis:

- a) Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat d'oportunitats a l'empresa pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, a la protecció a la maternitat i en les condicions de treball.
- b) Prevenir, detectar i erradicar qualsevol manifestació de discriminació, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntament línies d'actuació i impulsar i desenvolupar accions concretes en aquesta matèria.
- d) Impulsar una presència equilibrada de la dona en els àmbits de l'empresa.

2. En matèria de Plans d'Igualtat a les empreses serà d'aplicació allò disposat a la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat efectiva de dones i homes modificada pel Reial Decret-Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

3. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenant de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en la empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

4. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

5. Per a la consecució d'aquests objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries en l'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació de el temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

6. Els Plans d'Igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

7. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

Amb independència del tamany de les empreses, aquestes tenen la obligació de elaborar i implementar un protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

Article 34. Cànon sindical

D'acord amb l'article 11 de la LOLS, l'empresa descomptarà en concepte de cànon de negociació la quantitat de 24,04 euros, respectant-se en tot cas la voluntat individual del treballador o treballadora que haurà de complimentar per escrit, prèviament al descompte, en un formulari que a aquest efecte es repartirà, en el termini d'un mes a partir de la publicació al DOGC. Aquestes quantitats recaptades es repartiran proporcionalment entre les centrals sindicals signants del present Conveni.

Article 35. Dret supletori

En tot el no està previst en aquest Conveni, s'atendrà allò que disposa el Conveni Marc Estatal de Pastisseria, Confeiteria i Rebosteria de Lleida, a la Llei de l'Estatut dels Treballadors i resta de disposicions legals aplicables.

Pel que fa a les normes de Seguretat i Higiene, les parts es remeten al que preveu la Llei de prevenció de riscos laborals de seguretat i higiene en el treball i Normes concordants vigents.

CLÀUSULES ADDICIONALS

Primera. Els empresaris entenen i defensen els arguments ètics i morals de la petició dels treballadors i treballadores de sol·licitar dels organismes oficials de l'Estat la jubilació als 60 anys.

Segona. Declaració antidiscriminatòria. Aquest Conveni s'assenta sobre la no-discriminació per raó de sexe, religió, color, raça, ideologia política o sindical, estat civil, etc. en cap aspecte de la relació laboral, com salari, lloc de treball, categoria o qualsevol altre concepte que es prevegi tant en aquest Conveni com en la normativa general.

Tercera. S'incorpora expressament al text del present Conveni col·lectiu amb la finalitat de garantir la conciliació personal, familiar i vida laboral l'actual normativa reguladora de la matèria i en concret la relativa a la durada i distribució de la jornada de treball, els permisos retribuïts, per raons familiars, a la reducció de la jornada per tenir cura directa de fills o filles menors de dotze anys, per tenir cura directa de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que no es puguin valer per si sols i no tinguin cap activitat retribuïda, a la suspensió del contracte de treball amb dret a reserva del lloc de treball i a les excedències, d'acord amb el que disposa la Llei 39/1999, el RD 1251/2001, de 16 de novembre i la Llei Orgànica 3/2007, així com la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere.

Quarta. Sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya.

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i treballadores i empreses incloses en el seu àmbit personal, pacten expressament el sotmetiment als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que puguin produir-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del tribunal esmentat, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte d'allò establert en els articles 63 i 154 del text refós de la Llei de procediment laboral (TRLPL).

En particular manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- Conciliació, a través de les Delegacions Territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Mediació, davant la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliació sobre els serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del TLC en aquesta matèria.

Cinquena. Clàusula de submissió a l'acord interprofessional de Catalunya.

Ambdues parts s'adhereixen a l'Acord Interprofessional de Catalunya subscrit, per la part empresarial, pels representants de Foment de Treball, i per la part social, pels representants de CCOO i d'UGT.

Sisena. Les parts signants del present Conveni es comprometen a vetllar, perquè en les empreses del sector s'apliquin mesures d'igualtat, corresponent per tant a la Comissió Paritària del mateix conèixer els conflictes que en matèria de gènere en puguin produir en les empreses, podent fins i tot referenciar i assessorar per la solució d'aquests conflictes a les empreses, als treballadors i treballadores i al Tribunal Laboral de Catalunya si això ho sol·liciten.

- Prèviament a la resolució de qualsevol conflicte en matèria d'igualtat, la Comissió Paritària del Conveni sol·licita informació i consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

ANNEX I

Seguretat i higiene i salut laboral

Principis Orientadors

1. Constitueix un deure bàsic de l'empresari la protecció dels treballadors i treballadores en matèria de seguretat i higiene i salut laboral, com a responsable de l'organització del treball.
2. Constitueix deure bàsic dels treballadors i treballadores la cooperació amb l'empresari en l'aplicació de les mesures de prevenció.
3. Les disposicions legals i convencionals en matèria de seguretat i higiene i salut laboral al lloc de treball, han de ser compatibles amb la creació i desenvolupament de les PIME.
4. La millora en la seguretat i higiene i salut laboral no ha de subordinar-se a consideracions de caràcter purament econòmic.

Plans de prevenció a l'empresa:

1. Obligacions de l'empresa.

a) Criteris generals de prevenció

Les empreses adoptaran les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i higiene i salut laboral dels treballadors i treballadores, incloses les activitats de prevenció dels riscos professionals d'informació i de formació, així com la correcta organització i mitjans necessaris per a tal fi. En funció d'això les polítiques preventives a nivell d'empresa es regiran pels següents principis generals de prevenció:

- Evitar els riscos
- Avaluar els riscos que no es puguin evitar.

- Combatre els riscos en origen.
- Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com la decisió dels equips de treball i mètodes de treball.
- Tenir en compte l'evolució i possibilitats de la tècnica.
- Substituir el que és perillós per allò que comporti poc o cap perill.
- Planificar la prevenció buscant un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals.
- Les obligacions dels treballadors i treballadores en l'àmbit de la seguretat i higiene i de la salut laboral en treball, no afectaran al principi de la responsabilitat de l'empresari.

b) Aspectes específics dels plans de prevenció

- Anàlisi i informació de llocs de treball: Com a criteri general en cada empresa o centre de treball, s'establiran sistemes de recollida d'informació sobre les característiques i condicions dels llocs de treball, dels riscos inherents i possibles patologies laborals associades, per poder així establir i desenvolupar més eficaçment les mesures preventives. Per a aquest fi s'establiran les metodologies més adequades a cada sector i empresa.
- Agents físics, contaminants i químics i biològics: Sobre les màximes exposicions i concentracions de substàncies i agents nocius en l'ambient de treball, s'atendrà al que estableix la legislació vigent, en els TLV o altres pràctiques preventives acceptades tècnicament i científicament.
- Protecció personal: Els equips de protecció personal i roba de treball que haurà de facilitar l'empresari gratuïtament hauran de ser adequats als riscos de què calgui protegir-se, sense suposar per si mateixos un risc addicional. Hauran de respondre a les condicions existents al lloc de treball, hauran de tenir en compte les exigències ergonòmiques i de salut del treballador o treballadora, així com adequar-se correctament al portador (3a Directiva específica 89/656/CEE, article 4.1).

L'empresa informará prèviament el treballador o a la treballadora dels riscos contra els quals protegeix el fet de portar l'equip de protecció individual (article 4.7 de la mateixa Directiva).

- Riscos ambientals especialment nocius: En el cas que existeixin riscos que no es puguin eliminar a l'origen, ni reduir per vies complementàries, tot i aplicant tota la legislació al respecte, s'establirà en cada cas concret una reducció dels temps d'exposició.

En cas de desacord de les parts implicades sobre si correspon o no aplicar aquest criteri, resoldrà l'autoritat laboral competent.

- Ventilació: Els llocs de treball tancats disposaran d'aire sa en quantitat suficient. Si s'utilitzen instal·lacions de ventilació, aquestes hauran de mantenir-se en bon estat de funcionament i, si és necessari per a la salut dels treballadors i treballadores d'un sistema de control d'avaries. En tot cas s'evitaran els corrents d'aire molestos.
- Temperatures: La temperatura dels llocs de treball haurà de ser adequada a l'organisme humà durant el temps de treball, tenint en compte els mètodes de treball aplicats i les pressions físiques imposades als treballadors i treballadores.

- Il·luminació: Els llocs de treball hauran de tenir, en la mesura que sigui possible, llum natural suficient i estar equipats amb una il·luminació artificial adequada per protegir la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores. Els llocs de treball en què els treballadors i treballadores estiguin particularment exposats a riscos, en cas d'avaria de la il·luminació artificial, hauran de posseir una il·luminació de seguretat d'una intensitat suficient.

- Terra, parets i teulades: El terra dels locals haurà d'estar lliure de protuberàncies, forats o plans inclinats perillosos; hauran de ser fixos, estables i no relliscosos.

Els llocs de treball en què hi hagi llocs de treball hauran de comptar amb aïllament tèrmic suficient, d'acord amb el tipus de treball, empresa i l'activitat física dels treballadors i treballadores.

L'accés a teulades fabricades amb materials que no ofereixin resistència suficient, o l'accés a aquelles que, tot i sent resistents, treballar-hi presenti un important risc d'accident, només podrà autoritzar-se quan es proporcionin equips adequats, perquè la feina es realitzi de manera segura.

- Zones perilloses: Si en els llocs de treball hi ha zones de perill degudes a la naturalesa de la feina, amb risc de caiguda del treballador o treballadora, o risc de caiguda d'objectes, aquests llocs hauran d'estar equipats, en la mesura que sigui possible, amb dispositius que impedeixin que els treballadors i treballadores no autoritzats puguin penetrar-hi. S'haurà de prendre les mesures adequades per protegir els treballadors i treballadores que estiguin autoritzats a entrar a les zones de perill. Les zones de perill hauran d'estar senyalitzades de manera clara i visible.

- Dimensions i volum d'aire dels locals: Els locals de treball hauran de tenir una superfície, una altura i un volum d'aire que permetin als treballadors i treballadores realitzar la seva feina sense risc per a la seguretat, la salut o el benestar.

Les dimensions de la superfície no moblada del lloc de treball permetran la llibertat de moviments per desenvolupar les seves activitats. Si això no fos possible per raons inherents al lloc de treball, el treballador o treballadora haurà de disposar d'un altre espai lliure suficient en les proximitats del seu lloc de treball.

- Senyalització: Aplicació obligatòria dels criteris establerts en el Reial Decret 1403/86 sobre normes de senyalització, les quals correspondran com a mínim als conceptes següents: senyals de seguretat, de prohibició, d'avertència, d'obligació i d'emergència.

- Protecció contra incendis: Els llocs de treball hauran d'estar equipats amb dispositius adequats per combatre incendis i, si fos necessari, amb detectors contra incendis i sistemes d'alarma en funció de les característiques físiques i químiques de les substàncies existents, així com el nombre màxim de persones que puguin estar presents.

Els dispositius no automàtics de lluita contra els incendis hauran de ser de fàcil accés i manipulació, hauran de senyalitzar-se conforme a les normes legals. Aquesta senyalització haurà de fixar-se en llocs adequats i ser duradora.

A les dependències tècnicament considerades amb risc d'incendi o explosió, queda terminantment prohibit fumar o introduir llums, encenedors o estris d'ignició. Aquesta prohibició s'indicarà amb cartells visibles a l'entrada i en els espais lliures de les parets d'aquestes dependències.

- Pla d'evacuació: Les vies i sortides d'emergència hauran de romandre expedites i desembocar al més directament possible a l'exterior o a una zona de seguretat. En cas de perill, els possibles treballadors i

treballadores hauran de poder evacuar tots els llocs de treball ràpidament i en condicions de màxima seguretat.

Les portes d'emergència no hauran d'estar bloquejades i hauran d'obrir-se cap a l'exterior.

Les vies i sortides específiques d'emergència hauran de realitzar-se conforme a les normes legals establertes, i la senyalització haurà de fixar-se en llocs adequats i ser duradora.

- Primers auxilis: Segons les dimensions dels locals o centres de treball, el tipus d'activitat amb risc que s'hi desenvolupi i/o la freqüència dels accidents, es determinarà la necessitat d'un o diversos locals de primers auxilis. Aquests hauran d'estar equipats amb les instal·lacions i el material indispensable, com a mínim una farmaciola completa, i ser de fàcil accés per a les lliteres. Hauran de senyalitzar-se segons les normes legals vigents.

- Reconeixements mèdics: En els programes de prevenció d'accidents i malalties professionals que realitzin les empreses s'inclourà la realització de reconeixements mèdics específics en funció dels diversos riscos existents. Aquests reconeixements s'utilitzaran com a mecanismes preventius i per a la detecció precoç de les malalties professionals.

c) Informació, consulta i participació dels treballadors i treballadores

Les actuacions del Comitè de Seguretat i Higiene, Salut Laboral i el de vigilants de seguretat als centres de treball es realitzaran de forma coordinada amb els serveis de protecció i de prevenció pròpia o externs de les empreses, atès que és l'única manera d'aconseguir una acció preventiva i de protecció eficaç i integrada en l'organització formal del treball.

Els treballadors i treballadores i els seus representants en el Comitè de Seguretat i Higiene i Salut Laboral o si escau el de vigilants de seguretat seran informats dels riscos per a la seva seguretat i la seva salut existents al centre de treball, llocs de treball i/o funció que desenvolupin així com de les mesures necessàries i els estudis o informes realitzats per reduir o suprimir aquests riscos.

Igualment, seran informats dels accidents amb baixa o sense que s'hagin produït al centre de treball. Individualment tindran accés complet al seu expedient mèdic.

Els empresaris tenen l'obligació d'informar-se dels progressos tècnics i ergonòmics relatius als riscos dels llocs de treball a les seves empreses, per organitzar els programes i actuacions de prevenció en les mateixes.

La incorporació de noves tecnologies i les modificacions industrials substancials seran objecte de consulta amb els treballadors i treballadores i els seus representants en el Comitè de Seguretat i Higiene o el de vigilants de seguretat, en allò que s'ha relacionat amb les mesures de prevenció a adoptar.

Els treballadors i treballadores i els seus representants que tinguin una funció específica en prevenció tindran dret a sol·licitar mesures preventives, formular propostes i col·laborar en els programes que en aquest sentit realitzi l'empresari.

L'empresa procurarà que la informació sigui entesa al màxim pels treballadors i treballadores. En el cas de riscos ja identificats i avaluats la informació es facilitarà per escrit.

En els casos de primera ocupació, canvi de lloc de treball o funció, que impliqui un risc desconegut per als treballadors i treballadores, aquests faran pràctiques i rebran formació adequada al costat d'una persona experimentada, per assimilar el mètode operatiu de treball i els possibles riscos que comporti.

Els treballadors i treballadores i els seus representants en el Comitè de Seguretat i Higiene o el de vigilants de seguretat seran informats prèviament perquè puguin efectuar les propostes o aportacions que creguin convenientes abans de variar-se algun respecte o element de la seva feina que afecti o innovi les condicions de seguretat i salut que s'estiguin aplicant.

Igualment seran informats amb caràcter previ sobre la designació de treballadors o treballadores per als serveis de prevenció i protecció i sobre la determinació de mesures i material de protecció.

d) Formació dels treballadors i treballadores

La formació en matèria de seguretat i higiene i salut laboral dels treballadors i treballadores i els seus representants amb funció específica sobre la mateixa, anirà a càrrec de l'empresari, s'efectuarà durant el temps de treball i serà suficient i adequada per garantir la seguretat i la salut de cada treballador i treballadora.

Les instruccions i informacions formatives es referiran especialment al lloc de treball o funció a desenvolupar, es revisaran periòdicament si és necessari i s'adaptaran a l'evolució dels riscos o a l'aparició d'altres de nous.

En els supòsits de contractació amb terceres empreses, l'empresari de la principal informarà i donarà les instruccions pertinents als treballadors i treballadores de les contractades sobre els riscos que per a la salut i la seguretat puguin existir a la seva empresa, en relació amb el seu procés productiu.

Els membres dels Comitès de Seguretat i Higiene i Salut Laboral i els vigilants de seguretat tindran dret a una formació adequada en els termes previstos en el primer paràgraf del present punt d). La qual podrà realitzar-se dins l'empresa o fora d'ella si així ho creu convenient el Comitè de Seguretat i Higiene i Salut Laboral. En ambdós casos les despeses derivades d'aquesta formació aniran a càrrec de l'empresa, un cop aquesta les hagi aprovat.

Els Comitès de Seguretat i Higiene i Salut Laboral, així com els vigilants de seguretat determinaran les necessitats de formació en matèria de prevenció dels seus components, que seran exposades regularment a l'empresari d'acord amb el que estableix el punt anterior.

Per assistir a les classes, cursos o seminaris corresponents, els Comitès de Seguretat i Higiene, Salut Laboral i els vigilants de seguretat, si escau, disposaran d'un crèdit d'hores al mes que podrà ser computable dins el que es preveu en l'apartat sisè, tercer punt, del present acord sobre seguretat i higiene.

2. Obligacions dels treballadors i treballadores

1) Competirà a cada treballador i treballadora vetllar, segons les seves possibilitats, per la seva seguretat i la seva salut, així com per les de les altres persones afectades, a causa dels seus actes o omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions del seu empresari.

2) A fi d'assolir aquests objectius, els treballadors i treballadores, d'acord amb la seva formació i amb les instruccions de l'empresari, tenen l'obligació en particular de:

a) Utilitzar correctament les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i altres mitjans

b) Utilitzar correctament l'equip de protecció individual a la seva disposició i, després de la seva utilització, col·locar-lo al seu lloc

c) No posar fora de funcionament, ni canviar o desplaçar arbitràriament els corresponents dispositius de seguretat de les màquines, aparells, eines, instal·lacions i edificis i utilitzar aquests dispositius de seguretat correctament

d) Indicar immediatament a l'empresari i/o als treballadors i treballadores que tinguin una funció específica en matèria de protecció de la seguretat i de la salut dels treballadors, tota situació laboral que, per un motiu raonable, considerin que comporta un perill greu i imminent per a la seguretat i la salut, així com tot defecte que s'hagi comprovat en els sistemes de protecció

e) Contribuir de conformitat amb la legislació vigent i durant el temps que sigui necessari, juntament amb l'empresari i/o els treballadors i treballadores que tinguin una funció específica en matèria de protecció de la seguretat i de la salut dels treballadors i treballadores, per tal que puguin complir-se totes les tasques o exigències imposades per l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores en el treball, així com garantir que el medi i les condicions de treball siguin segurs i no presentin riscos per a la seguretat i la salut dins el seu àmbit d'activitat.

3. Àmbit, Comitès de Seguretat i Higiene i Salut Laboral

Les parts signants del present Acord reconeixen la necessitat de creació de Comitès de Seguretat i Higiene i Salut Laboral als centres de treball, com coadjuvants destinats a millorar la prevenció a les empreses.

Correspon a la Negociació Col·lectiva, en funció dels riscos objectius del sector i de la grandària de la plantilla dels centres de treball, la concreció quant a l'establiment d'aquests Comitès.

En aquest moment i ateses les actuals circumstàncies del teixit empresarial de Catalunya, les parts signants consideren necessari fer un esforç important per instituir els Comitès de Seguretat i Higiene i Salut Laboral en aquells centres de treball la plantilla dels quals sigui superior als 50 treballadors i treballadores.

Els membres dels Comitès de Seguretat i Higiene i Vigilants de Seguretat, per exercir les seves funcions disposaran del temps suficient dins la jornada de treball. La concreció i quantificació d'aquest temps s'estipularà en la Negociació Col·lectiva Sectorial i d'Empreses.

Garanties dels Comitès i Vigilants de Seguretat i Salut Laboral

Els treballadors i treballadores que formin part dels Comitès i Vigilants de Seguretat i Salut Laboral no podran sofrir cap perjudici derivat de les seves activitats i funcions de protecció i prevenció dels riscos laborals i professionals.

Formació professional

Les parts signants consideren que la Formació Professional és un factor decisiu per a la promoció personal i professional dels treballadors i treballadores i per augmentar la competitivitat de les empreses, així com per afrontar el repte que suposa la realització del Mercat Interior Europeu.

Tot treballador o treballadora ha de poder accedir a la formació professional i beneficiar-se'n durant tota la seva vida activa.

L'acceleració dels canvis tècnics, econòmics i industrials, en un context de competència creixent i en la perspectiva del Mercat Interior, exigeixen en l'actualitat la intensificació de les funcions d'anticipació i d'adaptació inherents a la formació professional continuada.

Les parts signants d'aquest Acord coincideixen amb el Consell de les Comunitats Europees que la formació professional permanent exerceix un paper important en l'estratègia de realització del mercat interior, inclosa la seva dimensió social, i de la cohesió econòmica i social com a factor determinant d'una política

econòmica i social; consideren que tots els treballadors i treballadores, en funció de les seves necessitats, haurien de poder accedir a la informació professional continuada i beneficiar-se'n.

En aquest sentit, ambdues parts acorden:

- a) Establir de forma permanent a les empreses accions de formació, les quals s'han de considerar com una vertadera inversió. Es promourà l'accés del conjunt de plantilles a accions formatives, així com una major inversió en formació
- b) Adequar tant la formació inicial com la continuada o de reciclatge a l'evolució dels professionals, de l'ocupació i dels canvis tecnològics, per això s'assegurarà el caràcter polivalent en el contingut de la formació com a mesura per garantir l'adaptabilitat de les necessitats actuals i futures del mercat de treball
- c) Equiparar la Formació Professional al nivell mínim exigít per la CEE per a l'homologació de títols i professions, i dotar el conjunt de plantilles d'un nivell de qualificació mínima establert per la CEE. S'afrontaran les necessitats formatives existents procurant que qualsevol treballador assumeixi el nivell de qualificació 1 de la CEE
- d) Atendre preferentment aquells col·lectius amb major risc de no-adaptació als canvis tecnològics, com joves amb baixa qualificació i formació, majors de 45 anys, dones, etc. Per al col·lectiu de dones es tindrà present, a més a més de les especials característiques a l'accés a accions formatives, la realitat de la baixa representació de determinades professions
- e) Actualitzar i potenciar la capacitat de gestió dels comandaments intermedis, quadres directius i empresaris

Els treballadors i treballadores tenen dret a la Formació Professional en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors. Per això, tots els treballadors i treballadores podran tenir accés i beneficiar-se de la Formació Professional al llarg de tota la seva vida laboral activa.

Les empreses realitzaran cursos de reciclatge professional quan es constati la seva necessitat com a conseqüència de canvis tecnològics o de lloc de treball. Els treballadors i treballadores afectats rebran aquesta formació dins la jornada laboral.

Mitjançant Conveni col·lectiu d'empresa o pacte d'empresa es negociarà una quota d'hores dins la jornada de treball perquè els treballadors i treballadores seleccionats puguin participar en els plans de formació vinculats a la promoció personal, professional i cultural.

Es promouran plans de formació dins les empreses per obrir vies de promoció personal i professional, adequant els itineraris formatius als llocs de treball.

Aquests plans identificaran les necessitats formatives de les empreses i el seu contingut serà adequat als objectius de gestió.

Ambdues parts consideren que un pla de formació, entre altres, ha d'incloure els següents aspectes:

- Situació de l'actual plantilla i la seva evolució previsible.
- Quantificació de necessitats formatives.

- Descripció dels llocs de treball i itineraris formatius per a cadascun d'ells, en aquells casos en què es constatin mancances formatives.
- Mòduls formatius necessaris i la correlació amb els llocs de treball afectats.
- Criteris objectius per a l'accés de personal a accions formatives. Aquests criteris objectius han de preveure els següents aspectes:
 - * En els casos de reciclatges professionals tindran total prioritat els treballadors i treballadores directament afectats per la innovació o canvis d'organització en el lloc de treball.
 - * En els plans formatius vinculats a unes determinades categories i professions tindran preferència els treballadors i treballadores que hi siguin inclosos.
 - * En els plans formatius vinculats a la promoció professional tindran prioritat els treballadors i treballadores de la categoria immediatament anterior.
 - * Per als plans de formació que tenen per objectiu equiparar la Formació Professional al nivell de qualificació 1 de la CEE, tindran prioritat els treballadors i treballadores amb més dèficits formatius.
 - * Comunicar l'oferta formativa a la totalitat de la plantilla i obrir un termini d'inscripció voluntària.

En aquelles empreses on es portin a terme plans formatius, s'impulsarà la creació de Comissions de Formació Professional integrades per representants dels treballadors i treballadores i de l'empresa, que assumiran les següents funcions:

- Iniciativa en la detecció de necessitats formatives i proposició de mesures a aquest efecte.
- Conèixer els plans de formació i informar-ne, segons el que preveuen l'article 64.1.3 de l'Estatut dels Treballadors i el Pla FIP, aplicant-se a tots els plans i subvencions amb fons públics.
- La Comissió de Formació analitzarà el total de sol·licituds i d'aquesta farà una proposta a la Direcció de l'empresa que en última instància resoldrà.
- Tenir a la seva disposició la informació suficient per realitzar el seguiment periòdic dels plans informatius.
- Verificar que la selecció d'aspirants als plans formatius es realitza en funció dels criteris objectius establerts en el punt anterior.
- Avaluar els plans formatius realitzats.

En l'àmbit de la negociació col·lectiva s'afavorirà i s'impulsarà la creació d'associacions o fundacions sectorials que portaran a terme plans formatius en el seu àmbit. Es prioritzaran aquells sectors on existeixin més necessitats en aquest sentit.

D'aquesta manera es propiciarà la Formació Professional en aquelles petites i mitjanes empreses amb especials dificultats en mitjans personals, materials i econòmics, per realitzar accions d'aquesta índole. Aquestes fundacions sectorials tindran com a finalitat planificar, programar, gestionar i avaluar conjuntament.

Les accions formatives partiran d'una anàlisi prèvia de les necessitats del seu àmbit.

ANY 2017

CATEGORIA PROFESSIONAL	SOU BASE	PCONVENI DIA	TOTAL SETMANA	TOTAL MES	ANTIGUITAT CONSOLIDA	BENEFICI BASE 6%	TOTAL
POBRADOR	27,47	8,23	249,85	1070,80	49,44	1167,38	16158,54
Mestre obrador	25,74	7,11	229,95	985,49	46,32	1093,77	14890,57
Oficial 1a	25,74	6,06	222,58	953,91	46,32	1093,77	14448,53
Oficial 2a	24,98	5,39	212,59	911,10	44,94	1061,76	13817,21
Ajudant	24,33	5,94	211,88	908,07	43,72	1032,17	13745,12
Peó neteja	24,33	5,94	211,88	908,07	43,72	1032,17	13745,12
PMERCANTIL							
Dependent	25,74	6,06	222,58	953,91	46,32	1093,77	14448,53
Ajudant	24,98	5,39	212,59	911,10	44,94	1061,76	13817,21
Xofer repartiment	25,74	7,11	229,95	985,49	46,32	1093,77	14890,57
Mosso especial	24,33	5,94	211,88	908,07	43,72	1032,17	13745,12
Mosso neteja	24,33	5,94	211,88	908,07	43,72	1032,17	13745,12
PADMINISTRATIVA							
Oficial 1 administratiu	25,74	6,06	222,58	953,91	46,32	1093,77	14448,53
Oficial 2 administratiu	24,98	5,39	212,59	911,10	44,94	1061,76	13817,21
Auxiliar administratiu	24,31	5,94	211,74	907,46	43,74	1032,17	13736,61
ANY 2018							
CATEGORIA PROFESSIONAL	SOU BASE	PCONVENI DIA	TOTAL SETMANA	TOTAL MES	ANTIGUITAT CONSOLIDA	BENEFICI BASE 6%	TOTAL
POBRADOR	28,15	8,43	256,10	1097,57	50,67	1196,57	16562,51
Mestre obrador	26,38	7,29	235,70	1010,12	47,48	1121,11	15262,83
Oficial 1a	26,38	6,21	228,14	977,76	47,48	1121,11	14809,74
Oficial 2a	25,60	5,53	217,91	933,88	46,07	1088,30	14162,64
Ajudant	24,94	6,09	217,18	930,77	44,81	1057,97	14088,74
Peó neteja	24,94	6,09	217,18	930,77	44,81	1057,97	14088,74
PMERCANTIL							
Dependent	26,38	6,21	228,14	977,76	47,48	1121,11	14809,74
Ajudant	25,60	5,53	217,91	933,88	46,07	1088,30	14162,64
Xofer repartiment	26,38	7,29	235,70	1010,12	47,48	1121,11	15262,83
Mosso especial	24,94	6,09	217,18	930,77	44,81	1057,97	14088,74
Mosso neteja	24,94	6,09	217,18	930,77	44,81	1057,97	14088,74

PADMINISTRATIVA							
Oficial 1 administratiu	26,38	6,21	228,14	977,76	47,48	1121,11	14809,74
Oficial 2 administratiu	25,60	5,53	217,91	933,88	46,07	1088,30	14162,64
Auxiliar administratiu	24,92	6,09	217,03	930,15	44,83	1057,97	14080,03
ANY 2019							
CATEGORIA PROFESSIONAL	SOU BASE	PCONVENI DIA	TOTAL SETMANA	TOTAL MES	ANTIGUITAT CONSOLIDA	BENEFICI BASE 6%	TOTAL
POBRADOR	28,86	8,64	262,50	1125,01	51,94	1226,48	16976,57
Mestre obrador	27,04	7,47	241,59	1035,38	48,66	1149,14	15644,40
Oficial 1a	27,04	6,37	233,85	1002,20	48,66	1149,14	15179,98
Oficial 2a	26,24	5,67	223,35	957,23	47,22	1115,51	14516,71
Ajudant	25,56	6,24	222,61	954,04	45,93	1084,42	14440,96
Peó neteja	25,56	6,24	222,61	954,04	45,93	1084,42	14440,96
PMERCANTIL							
Dependent	27,04	6,37	233,85	1002,20	48,66	1149,14	15179,98
Ajudant	26,24	5,67	223,35	957,23	47,22	1115,51	14516,71
Xofer repartiment	27,04	7,47	241,59	1035,38	48,66	1149,14	15644,40
Mosso especial	25,56	6,24	222,61	954,04	45,93	1084,42	14440,96
Mosso neteja	25,56	6,24	222,61	954,04	45,93	1084,42	14440,96
PADMINISTRATIVA							
Oficial 1 administratiu	27,04	6,37	233,85	1002,20	48,66	1149,14	15179,98
Oficial 2 administratiu	26,24	5,67	223,35	957,23	47,22	1115,51	14516,71
Auxiliar administratiu	25,54	6,24	222,46	953,40	45,95	1084,42	14432,03
ANY 2020							
CATEGORIA PROFESSIONAL	SOU BASE	PCONVENI DIA	TOTAL SETMANA	TOTAL MES	ANTIGUITAT CONSOLIDA	BENEFICI BASE 6%	TOTAL
POBRADOR	29,58	8,86	269,06	1153,13	53,24	1257,14	17400,98
Mestre obrador	27,71	7,66	247,63	1061,26	49,88	1177,87	16035,51
Oficial 1a	27,71	6,53	239,69	1027,26	49,88	1177,87	15559,48
Oficial 2a	26,90	5,81	228,94	981,16	48,40	1143,40	14879,62
Ajudant	26,20	6,40	228,17	977,89	47,08	1111,53	14801,99
Peó neteja	26,20	6,40	228,17	977,89	47,08	1111,53	14801,99
PMERCANTIL							

Dependent	27,71	6,53	239,69	1027,26	49,88	1177,87	15559,48
Ajudant	26,90	5,81	228,94	981,16	48,40	1143,40	14879,62
Xofer repartiment	27,71	7,66	247,63	1061,26	49,88	1177,87	16035,51
Mosso especial	26,20	6,40	228,17	977,89	47,08	1111,53	14801,99
Mosso neteja	26,20	6,40	228,17	977,89	47,08	1111,53	14801,99
PADMINISTRATIVA							
Oficial 1 administratiu	27,71	6,53	239,69	1027,26	49,88	1177,87	15559,48
Oficial 2 administratiu	26,90	5,81	228,94	981,16	48,40	1143,40	14879,62
Auxiliar administratiu	26,18	6,40	228,02	977,24	47,10	1111,53	14792,83