

Dimecres, 17 de juliol de 2013

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 9 de juliol de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la indústria flequera de la província de Barcelona per al període 1.7.2013-31.12.2014 (codi de conveni núm. 08002525011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la indústria flequera de la província de Barcelona subscrit pel Gremi de Flequers de la província de Barcelona, el Gremi de Forners de Barcelona, UGT i CCOO el dia 1 de juliol de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la indústria flequera de la província de Barcelona per al període 1.7.2013-31.12.2014 (codi de conveni núm. 08002525011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA INDÚSTRIA FLEQUERA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER AL PERÍODE 1.7.2013-31.12.2014.

#### CAPÍTOL I.- DISPOSICIONS GENERALS.

##### Article 1.- Àmbit funcional i territorial.

El present Conveni afecta totes les empreses i treballadors de la província de Barcelona que estiguin dedicats a l'elaboració, cocció, degustació o simplement venda de pa, encara que comparteixin aquesta activitat amb un altra.

Els treballadors regits per aquest Conveni estan obligats a complir-lo i les empreses estan obligades a assumir les càrregues que el seu compliment generi.

També estan inclosos en l'àmbit funcional d'aquest Conveni els centres de treball o punts de venda que finalitzin l'elaboració d'un producte semielaborat per vendre'l.

##### Article 2.- Àmbit personal.

Afecta tots els treballadors que presten els seus serveis a les empreses incloses en l'àmbit territorial i funcional del present Conveni, a excepció d'aquells que tinguin càrrecs d'alta direcció i/o tinguin la condició de treballadors autònoms dependents, als que serà d'aplicació les seves normes específiques.

##### Article 3.- Durada i efectes.

La durada d'aquest Conveni és de l'1 de juliol de 2013 fins al 31 de desembre de 2014. Qualsevol de les parts signants, s'encarregarà de fer la comunicació de denúncia als òrgans administratius que siguin competents en la qüestió, amb una antelació mínima de dos mesos a la fi de la seva vigència.

En el termini màxim d'un mes, a partir del lliurament de l' esmentada comunicació, es procedirà a constituir la comissió negociadora, i ambdues parts acordaran un calendari de reunions, a fi d'iniciar les converses per la negociació d'un nou conveni col·lectiu.

Dimecres, 17 de juliol de 2013

## Article 4.- Vigència de la totalitat.

Les condicions pactades en el present Conveni constitueixen una unitat indivisible. En el cas que l'autoritat laboral no aprovi alguna de les seves clàusules en el tràmit d'homologació, aquest Conveni ha d'esdevenir nul i sense cap efecte vinculant, i les parts estan obligades a reconsiderar-ne tots els articles.

## Article 5.- Objectius.

Són objectius comuns d'ambdues parts la millora de les condicions de treball, la salut laboral, la productivitat i la competitivitat de les empreses. Amb aquest objectiu, aquests col·laboraran en l'assoliment dels fins assenyalats mitjançant el perfeccionament dels sistemes productius, la reducció dels riscos i de l'absentisme injustificat.

## Article 6.- Derogació.

Totes les matèries que són objecte de regulació del present Conveni col·lectiu substitueixen i deroguen les pactades en l'anterior conveni col·lectiu.

## Article 7.- Compensació i absorció.

Les retribucions que s'estableixin en aquest Conveni tenen caràcter de mínims. Les millores econòmiques individuals que s'hagin establert a partir de l'1 de maig de 2004, sigui quina sigui el seu motiu, denominació, seran absorbibles i compensables amb el salari pactat en el present text convencional.

El augment concedits voluntàriament amb anterioritat a l'1 de maig de 2004 no són absorbibles ni compensables, tret de les quantitats donades a compte del Conveni i les descrites a l'article 21, apartat b).

S'han de respectar aquelles situacions personals que excedeixin, amb caràcter global, el que s'ha pactat i s'han de mantenir estrictament "ad personam."

Article 8.- Declaració en contra de la discriminació. El principi d'igualtat entre els treballadors i les treballadores implica que si fan una mateixa feina o si fan feines a les quals s'atribueix un mateix valor, s'ha d'eliminar qualsevol discriminació en el conjunt dels elements i condicions laborals per raó de raça o sexe.

## CAPÍTOL II.- CONTRACTES I CESSAMENTS.

### Article 9.- Contractació.

#### a) Normes Generals:

S'estableix un període de prova que haurà de figurar en el contracte de treball i que en cap cas podrà ser superior als següents terminis: pels contractes indefinits, sense distinció entre grups professionals, serà de 90 dies naturals, i per la resta de modalitats contractuals, 30 dies naturals pels auxiliars i aprenents, i 50 dies per la resta de les categories. Aquesta regulació s'exceptuarà si la modalitat contractual que s'utilitzi, estableix un període de prova superior.

Igualment, s'haurà de lliurar als representants legals dels treballadors la còpia bàsica dels contractes per a la seva signatura en el termini dels 8 dies següents a la seva formalització. Així mateix, en el termini dels 10 dies posteriors al seu registre s'ha de presentar un exemplar de la còpia bàsica segellada als representants legals dels treballadors, o del certificat telemàtic, en el seu cas.

Junt a l'avís de fi de contracte, l'empresa ha de fer arribar un esborrany de la quitança al treballador afectat.

#### b) Contracte a temps parcial indefinit.

Les parts signants d'aquest conveni, es comprometen a promoure la formació professional d'aquests treballadors a temps parcial, a fi de afavorir la seva progressió i mobilitat professional.

L'empresa i el treballador podran pactar en el contracte de forma expressa la realització d'hores complementàries, d'acord amb els condicionaments legals. En qualsevol cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries respectarà el límit que legalment s'estableixi.

Dimecres, 17 de juliol de 2013

---

El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavis de 15 dies, una vegada transcorregut un any des de la seva celebració, sempre que hi concorrin alguna de les circumstàncies establertes legalment.

c) Contractes eventuais per circumstàncies de la producció i d'obra i servei determinat.

Es podran celebrar contractes de duració determinada quan siguin requerits per les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa. El contracte de duració determinada per circumstàncies de la producció regulat a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors podrà tenir una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos. Quan el contracte tingui un vigència inferior al termini abans esmentat es podrà fer una sola pròrroga fins als 12 mesos.

Així mateix, d'acord amb el que prescriu l'article 15.1 a) de l'Estatut dels Treballadors, es podrà celebrar contractes per la realització d'un obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia de l'activitat de l'empresa i duració incerta. En qualsevol cas, la duració d'aquests contracte d'obra i servei no podran tenir una duració superior als 24 mesos.

d) Contractes per la formació i aprenentatge.

S'estableix que, en els diferents àmbits de treball de l'empresa es pot utilitzar aquesta tipologia contractual d'acord amb el que disposa la legislació vigent i amb el número màxim que s'estableix en aquest article.

El contracte per la formació i aprenentatge s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit en el seu model oficial, i es farà constar el nivell ocupacional, el temps de dedicat a la formació, la seva distribució horària i la durada del contracte, el qual, no pot ser inferior a 6 mesos ni superior a 2 anys. Un cop transcorregut aquest termini, el treballador/a no podrà ser contractat sota aquesta modalitat contractual per la mateixa activitat laboral o ocupació, però sí per una altra diferent.

Les empreses poden contractar un nombre màxim de treballadors per centre de treball, segons el nombre de treballadors de la plantilla, tal com s'indica en el barem següent:

Fins a 5 treballadors: 1 aprenent.  
Fins a 10 treballadors: 2 aprenents.  
Fins a 25 treballadors: 3 aprenents.  
Fins a 40 treballadors: 4 aprenents.  
Fins a 60 treballadors: 5 aprenents.  
Fins a 70 treballadors: 6 aprenents.  
Fins a 90 treballadors: 7 aprenents.

En el cas d'empreses amb plantilles superior a noranta treballadors s'aplicarà el que sigui establert a l'Estatut dels Treballadors i la normativa laboral complementària.

El salari dels aprenents s'establirà en les taules salarials de conformitat amb el que estableix l'article 11.2 g) de l'Estatut dels Treballadors.

Article 10.- Cessaments i pre-avisos.

Els treballadors que vulguin cessar o suspendre la seva relació laboral de forma voluntària ho han de comunicar a l'empresa per escrit amb 15 dies d'antelació.

En el supòsit que el treballador/a no compleixi l'obligació establerta en el paràgraf anterior se li descomptarà del seu sou, i/o quitança, 15 dies de salari, o en el cas de compliment parcial, la part proporcional corresponent als dies de retràs.

L'empresari que tenint l'obligació legal de preavisar a un treballador, no ho faci, estarà obligat a indemnitzar al seu empleat en la mateixa proporció establerta al paràgraf anterior.

Després del cessament efectiu es posarà a disposició del treballador la seva quitança, tenint dret aquest a rebre còpia de la mateixa pel seu estudi.

Dimecres, 17 de juliol de 2013

## CAPÍTOL III.- GRUPS PROFESSIONALS I NIVELLS FUNCIONALS.

### Article 11.- Classificació del personal.

1. Els treballadors que presten serveis a les empreses incloses a l'àmbit funcional i territorial d'aquest conveni seran classificats en grups professionals, amb les corresponents divisions funcionals.

L'enquadrament en els respectius grups i divisions funcionals serà el resultat d'una ponderació conjunta dels següents factors: l'experiència i formació professional del treballador/a, la responsabilitat i autonomia en l'execució de la feina, i la naturalesa i complexitat de les tasques encomanades.

2. Alhora de valorar els factors anteriorment referits es tindran en compte de forma conjunta:

a) L'experiència i formació professional del treballador/a: Es valorà la formació bàsica que es requereix per complir amb les tasques necessàries, l'experiència adquirida al llarg del temps i la dificultat pròpies de la formació i experiència.

b) La responsabilitat i autonomia en l'execució de la feina. Es valorarà el grau de dependència jeràrquica en l'execució de la feina i el nivell d'influència en els resultats.

c) La naturalesa i complexitat de les funcions. Es valorarà la dificultat i perícia professional que exigeixi les tasques encomanades.

3. Els grups professionals, i els seus corresponents divisions funcionals, tenen caràcter enunciatiu, i en cap cas, s'obliga a les empreses a tenir cobertes tots els grups i divisions que es refereixen a aquest article.

4. El personal laboral comprès en aquest conveni, queda enquadrat en els següents 6 grups professionals:

#### Grup Professional I.

Consisteix en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb instruccions específiques, amb dependència jeràrquica i funcional total. No és necessari una formació específica, ja que només requereix coneixements elementals.

Estan incloses en aquest grup, sense excloure altres que no siguin contemplades en aquest conveni, les següents tasques laborals:

- Netejador: És l'empleat que neteja el centre de treball i les seves dependències.

- Auxiliar Complementari: Col·labora en les tasques d'emmagatzematge i recompte de les peces elaborades per la seva distribució. També fa tasques simples de càrrega i descàrrega, i altres serveis anàlegs.

#### Grup Professional II.

Corresponen tasques que encara que es realitzin sota instruccions específiques, requereixen aptituds pràctiques, amb una responsabilitat limitada, sotmesos a una supervisió directa o sistemàtica. No es requereix una formació específica, encara que pugui ser necessari un breu període d'adaptació.

S'entenen incloses en aquest grup, sense excloure altres que no siguin contemplades en aquest conveni, les següents tasques laborals:

- Xofer-repartidor: És l'empleat que tenint el permís de conduir adequat, efectua les tasques de repartiment entre els centres de producció i de venda, o a altres col·lectius. També té la funció de cobrar als clients sense responsabilitat en cas de robatori.

- Venedor: Les tasques d'aquest empleat són la venda i el cobrament de tots els productes que comercialitza l'empresa. Sens perjudici d'aquesta tasca, se li pot encomanar l'acabat dels productes i l'atenció als clients. Aquestes funcions complementàries no desnaturalitzen el contingut de la seva activitat.

En el cas que al centre de treball, l'atenció al client inclogui serveis de degustació, els venedors, incloent-hi l'encarregat del centre, han de percebre el plus de degustació previst a l'article 22. Aquest plus de degustació té la condició de plus de lloc de treball i es deixa de percebre en el moment que cessi el dit servei.

Dimecres, 17 de juliol de 2013

---

També són funcions d'aquesta categoria la conservació, manteniment i neteja dels bens i l'àrea de treball.

- Auxiliar d'elaboració: És l'empleat no especialitzat que té la funció de col·laborar amb els oficials en el procés d'elaboració, sense responsabilitat funcional en les feines encomanades.

- Auxiliar Administratiu: És el treballador que sense iniciativa, es dedica a operacions administratives elementals, i en general a les purament mecàniques, com ara processament de dades informàtiques, atenció telefònica o telemàtica, arxiu, càlcul senzill, tràmit i registre de correspondència i altres funcions anàlegs. En general, la seva tasca es caracteritza per la complementarietat i l'ajuda als treballadors de categoria superior.

### Grup Professional III.

Comprenen treballs que requereixen coneixements professionals adequats i una iniciativa limitada, així com una coordinació amb altres tasques. La formació requerida serà la que sigui específica del lloc de treball.

Són incloses en aquest grup, sense excloure altres que no siguin contemplades en aquest conveni, les següents tasques laborals:

- Oficial de segona de fleca: És l'oficial al que se li encomana l'elaboració i cocció de les diferents peces, excepte en forns fixos i de solera giratòria, com també el maneig de les diferents màquines (pesadora automàtica, formadora de barres, etc.). També ha de col·laborar en la neteja de les màquines, els estris, les eines i les àrees de treball destinades a la producció.

- Oficial segona d'especialitats: És el treballador amb iniciativa restringida, i amb subordinació als caps o oficials de primera, si n'hi han, que executa, l'elaboració d'especialitats de pastisseria, brioxeria, fleca i cuina en general. També ha de col·laborar en la neteja de les màquines, els estris, les eines i les àrees de treball destinades a la producció.

- Oficial de Segona Administratiu: A les ordres del Cap o Oficial/s de primera, si n'hi ha, desenvolupa funcions administratives ordinàries, en tot moment subordinat al personal esmentat, però amb els coneixements especialitzats necessaris.

### Grup Professional IV.

Són treballs d'execució autònoma, sense perjudici que pugui haver instruccions prèvies, que requereixen suficient iniciativa i responsabilitat funcional, junt amb una coordinació amb altres operaris i supervisió dels subordinats. La formació necessària és l'educació bàsica i/o específica de la tasca professional encomanada.

S inclouen en aquest grup, sense excloure altres que no siguin contemplades en aquest conveni, les següents tasques laborals:

- Oficial de primera de fleca: És l'empleat que té al seu càrrec les feines d'amassament, elaboració i cocció de les diferents peces; té cura del bon funcionament de la maquinària i de la seva neteja; adopta les mesures adients per aquestes feines. Així mateix ha de supervisar la feina de les categories inferiors.

- Oficial primera d'especialitats: És l'empleat de l'obrador que executa, amb iniciativa i responsabilitat, l'elaboració d'especialitats de pastisseria, brioxeria, fleca i cuina en general. Té al seu càrrec la fabricació del producte i té cura del bon funcionament de la maquinària i la seva neteja. Així mateix ha de supervisar la feina del personal jeràrquicament inferior.

- Oficial de Primera Administratiu: Té al seu càrrec les feines d'organització, mecanització i arxiu, amb la iniciativa que calgui a partir de les ordres inicials, dirigeix i orienta els oficials de segona i els auxiliars, assumint les funcions lògiques d'ordre i correcció.

- Comercial: És qui al servei exclusiu de l'empresa té la funció viatjar per una ruta predeterminada per oferir els productes, exhibir el mostrari, agafar nota de les comandes, informar sobre les mateixes, cobrar-les i tenir cura del seu compliment, entre altres tasques de caràcter anàleg.

- Mecànic: És l'empleat que té cura de mantenir en bon estat les màquines i les instal·lacions de l'empresa; fa reparacions generals i necessàries, comprovant les efectuades per altres professionals.

Dimecres, 17 de juliol de 2013

---

### Grup Professional V.

Són funcions que suposen una labor de coordinació, integració i supervisió de tasques diverses que realitzen una pluralitat de col·laboradors. Encara que no és una tasca de direcció, exigeixen un alt grau d'interrelació humana i/o fonament intel·lectual, amb sotmetiment a les instruccions tècniques realitzades pel Director o Caps de departament, en el seu cas. La formació necessària és la de graduat escolar, formació professional de grau mig, educació secundària obligatòria i/o coneixements adquirits després d'una experiència laboral acreditada.

S'entenen compreses en aquest grup, sense excloure altres que no siguin contemplades en aquest conveni, les següents tasques laborals:

- Encarregat de producció: És el treballador que ha d'organitzar i dirigir la feina dels diversos operaris de fabricació i ha de coordinar, col·laborar i controlar el procés productiu, sota la direcció del cap de fabricació, si es cau.
- Encarregat de vendes: És l'empleat que, sota les ordres immediates de la direcció, cap de vendes o supervisor, si s'escau, és al capdavant de la secció i dirigeix la feina del personal de botigues, col·labora en les vendes i l'acabat dels productes, es responsabilitza del seu bon funcionament i dóna comptes a la Direcció de les diverses vicissituds. També designa la persona que haurà d'obrir i tancar les botigues.

### Grup Professional VI.

Són tasques que exigeixen tasques tècniques complexes i amb un alt grau d'heterogeneïtat i exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Es poden incloure en aquest grup funcions de responsabilitat concreta d'una o diverses àrees funcionals amb sotmetiment de les directrius provinents de la Direcció General. La formació exigida és la de formació professional de grau superior, titulació universitària o coneixements adquirits després d'una experiència laboral acreditada.

Són incloses en aquest grup, sense excloure altres que no siguin contemplades en aquest conveni, les següents tasques laborals:

Cap de Producció: Té al seu càrrec la direcció i control de tot el procés de fabricació i de tots els productes que elabora l'empresa. Es troba sota la seva responsabilitat el control de qualitat, l'eficàcia en el rendiment i la realització correcta del producte entre altres funcions.

- Cap d'Administració: Assumeix la direcció del departament administratiu i són al seu càrrec la correcta organització del treball, l'eficàcia dels procediments i la submissió d'aquests a les normes legals entre altres funcions.

- Cap de Vendes: Assumeix el desenvolupament i el correcte control de tota la política comercial de l'empresa, dels seus punts de venda i de la distribució del producte.

- Supervisor: És el treballador que té com a funció principal fer el control de les vendes i compres de les botigues i també del seu personal: igualment comprova i vigila el bon funcionament, la neteja i pulcritud tant dels locals com de les persones que componen la plantilla

## CAPÍTOL IV.- MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFICA.

### Article 12.- Canvis de Grup professional.

La mobilitat funcional per realitzar funcions corresponents a diferents grups professionals, només serà possible si existeix una raó econòmica, tècnica, productiva o organitzativa que la justifiqui, i pel temps imprescindible. En qualsevol cas, si així és necessari, quan s'encomani tasques de diferent grup professional, l'empresari estarà obligat a donar la formació adient al treballador.

El treballador té dret a la retribució corresponent a les funcions que realitzi efectivament, llevat que se li encomani funcions d'inferior grup professional; en aquest cas, se li ha de mantenir la retribució d'origen.

Totes les vacants que hi hagi als corresponents grups professional s'han de cobrir, en la mesura que es pugui, per promoció dels treballadors dels nivells funcionals inferiors.

Dimecres, 17 de juliol de 2013

Els contractes per la formació no es podran utilitzar per substituir llocs de treball de categoria superior, sinó només per a les finalitats específiques de l'aprenentatge. La rotació d'aprenents per substituir un treballador de categoria superior es considera una activitat abusiva, per tant, il·lícita.

### Article 13.- Mobilitat geogràfica.

Es configura la mobilitat geogràfica com una facultat empresarial en cas de necessitat degudament acreditada derivada de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. La mobilitat geogràfica podrà revestir les modalitats de trasllats o desplaçaments, en funció dels límits fixats legalment. Els trasllats, igualment, podran ser qualificats d'individuals o col·lectius atenent a les referències de l'Estatut dels Treballadors.

No tindran la consideració de mobilitat geogràfica, els canvis de lloc de treball que no comportin canvi de residència pels treballadors, sense perjudici de la compensació del cost afegit que pot comportar pel treballador la modificació del centre.

Aquesta facultat empresarial s'ha d'utilitzar exclusivament per necessitats d'explotació, donant un preavís d'una jornada sempre que sigui possible. L'obtenció de fins diferents s'ha de considerar il·lícita.

### CAPÍTOL V.- JORNADA, VACANCES I PERMISOS.

#### Article 14.- Jornada de feina.

S'estableix una jornada de 40 hores setmanals de treball. En cadascunes de les jornades de treball es tindrà dret a un descans de quinze minuts, temps que anirà a càrrec de l'empresa, sempre i quan, la jornada continuada superi les 5 hores, o una franja d'aquesta sobrepassi aquest temps.

La distribució de la jornada és de dilluns a dissabte, llevat de pacte en contra, amb els descansos establerts legalment.

El temps de treball es compta de manera que tant al començament com al final de la jornada el treballador es trobi en el seu lloc de treball amb la seva roba de feina posada. El quadre horari anual s'ha d'establir cada any en el mes de gener, i les empreses hi han de determinar la distribució horària adequada a cada centre de treball, i les festes fixes i variables de l'any. Aquest quadre horari s'ha de pactar entre les empreses, els seus treballadors i els representants legals. En cas de conflicte, la divergència es sotmetrà a la Comissió paritària.

En el cas que calgui treballar en diumenge, independentment del dret del treballador al descans compensatori establert legalment, s'ha de retribuir segons l'article 21 d'aquest Conveni. També es pot pactar la compensació econòmica o de descans en cas de festa intersetmanal.

Que a l'objecte de complir la jornada màxima anual, quan una festa intersetmanal coincideixi amb el dia de descans del treballador, aquest tindrà dret al seu gaudiment en el termini de 7 dies, i en la data que es pacti amb l'empresa, o a la seva compensació. En tot cas, quan la jornada anual sigui superior a l'establerta en el paràgraf primer del present article, les parts podran pactar la compensació econòmica o la realització de descans substitutoris, d'acord amb els límits legals.

#### Article 15.- Jornada en supòsits especials.

Sent conscients les parts signants de les característiques especials del cicle productiu i comercial de les empreses del sector, que provoquen una acumulació de càrrega de treball en determinats períodes de l'any en detriment d'altres, s'acorda establir una distribució de la jornada flexible que ajudi a solucionar els problemes abans referits.

Així, quan existeixi una necessitat productiva i/o comercial, es podrà aplicar una distribució irregular de la jornada amb un màxim del 15% de la jornada anual abans esmentada, amb el límit que com a jornada màxima diària estableix la legislació laboral.

L'empresa preavisarà amb un mínim de 24 hores als treballadors afectats del canvi de distribució de la jornada de forma individual, excepte en el cas d'una incompareixença imprevista. El gaudiment compensatori d'aquestes hores es podrà fer amb caràcter previ o posteriorment als esmentats períodes amb major càrrega de treball, segons acordin les parts. En qualsevol cas, l'esmentada compensació en descans, s'haurà de fer en un termini màxim de tres mesos des de la realització d'aquesta distribució irregular de la jornada, possibilitant l'acumulació en jornades complertes.

Dimecres, 17 de juliol de 2013

### Article 16.- Vacances.

El període anual de vacances és de trenta dies naturals ininterromputs, llevat de pacte contrari, que s'han de gaudir en les dates que s'acordin entre empresa i treballador, a excepció que l'empresa o el centre de treball tanqui per vacances. No obstant, es poden tenir en compte el que preveu la Llei de Conciliació de la Vida Laboral i Familiar, l'existència de fills en edat escolar i la coincidència de les vacances amb la parella.

El treballador que no tingui 1 any de treball a l'empresa ha de gaudir de la part proporcional de les seves vacances que li correspongui, en les condicions abans esmentades.

Durant el període de vacances s'abonarà una retribució equivalent a la mitjana del salari del trimestre anterior treballat efectivament, sense incloure el concepte del pa. Igualment abans de l'inici de les vacances el treballador podrà renunciar temporalment durant el transcurs d'aquest període a rebre el pa en espècie, i que s'aboni en metàl·lic d'acord amb la quantificació de les taules.

En qualsevol cas, els torns de vacances s'han de comunicar amb 60 dies d'antelació.

La liquidació de l'import que s'ha d'abonar per les vacances pendents s'ha de comptar des de la data del darrer gaudiment, tret de pacte en contra.

### Article 17.- Permisos.

Tots els treballadors, avisant com més aviat millor, tenen dret a les llicències següents sense pèrdua econòmica, a excepció de l'apartat j):

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o unió de fet. En l'últim cas el treballador ha d'aportar el certificat de convivència en el termes de la normativa aplicable.

b) Tres dies per naixement de fill, o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

c) Tres dies per malaltia greu de cònjuge i fills, i dos dies per malaltia greu de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

Aquests terminis s'ampliaran en dos dies més en el cas que el treballador hagi de fer un desplaçament, i es consideri, prudentment, que hi ha pèrdua de jornada.

d) Dos dies per canvi de domicili, sempre que aquest impliqui trasllat de mobiliari.

e) Dos dies a l'any per atendre assumptes propis pels treballadors a jornada completa, o la seva part proporcional, pels que treballin a jornada parcial i/o tinguin contractes inferiors a 1 any. El treballador haurà de preavisar amb 7 dies d'antelació i la data de gaudiment s'ha de pactar bilateralment amb l'empresa. En cap cas es podran sol·licitar en els següents supòsits: quan es vulgui fer ús del mateix dia per més del 5% de la plantilla, i en les vigílies del dia de Reis, Sant Joan, Nadal i Any Nou.

f) Els treballadors/res per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència en el treball, que podran dividir en dos fraccions o reduir la seva jornada de treball en mitja hora amb la mateixa finalitat. Igualment per voluntat de la dona treballadora es podrà acumular aquest dret en jornades complertes en els termes que es pactin amb l'empresa. El permís podrà ser gaudit indistintament per el pare o la mare en el cas que ambdós treballin.

g) Els treballadors/res 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, tenint que lliurar en tot cas el corresponent justificant acreditatiu.

h) Pel temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que no es puguin fer fora de la jornada de treball. S'haurà d'anticipar a l'empresa aquest fet amb la suficient antelació.

i) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal en els termes regulats a l'article 37.3, apartat d) de l'ET.

j) Per concórrer fins a 3 convocatòries d'exàmens de conduir vehicles a motor. S'haurà d'anticipar a l'empresa aquest fet amb la suficient antelació.



Dimecres, 17 de juliol de 2013

## CAPÍTOL VI.- RETRIBUCIONS.

### Article 18.- Definicions.

El salari tindrà la denominació de "Salari Conveni", i el seu valor establert a les taules s'ha de satisfer per mensualitats del mateix import.

Tenint en compte que la jornada laboral del personal d'obra és bàsicament nocturna, segons la demanda majoritària del servei, les parts signants d'aquest Conveni reconeixen la improcedència de percebre cap classe de plus de nocturnitat, sens perjudici que es pugui fer horari diürn a les empreses.

### Article 19.- Pagues extraordinàries.

Els treballadors de les empreses afectades per aquest Conveni tenen dret a percebre tres pagues extraordinàries, en la quantia que s'estableix a les taules annexes. Aquestes pagues s'han d'abonar el dia 15 de maig (Paga de Sant Honorat), el 15 de juliol (Paga d'Estiu) i el 15 de desembre (Paga de Nadal). Les empreses podran prorratejar les pagues extraordinàries en dotze mensualitats.

### Article 20.- Hores extraordinàries.

Davant la situació d'atur existent i per tal d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues representacions acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, d'acord amb els criteris que s'exposen tot seguit.

S'han de portar a terme les que exigeixi la necessitat de reparar danys o sinistres extraordinaris o urgents, i les derivades de l'existència de comandes extraordinàries, períodes punta de producció, absències imprevistes o d'altres circumstàncies de caràcter estructural.

Cas de tenir que realitzar les esmentades hores extraordinàries, s'han de retribuir d'acord amb les taules d'aquest Conveni o, si escau, aquestes retribucions poden ser substituïdes per descansos que s'han de fixar de comú acord entre l'empresa i el treballador. han de mantenir com a mínim la proporció que s'estableix al següent paràgraf.

Les hores extraordinàries tindran un increment del 25% sobre el valor de l'hora normal, i un 50% de les que es facin els dies festius, segons taules.

### Article 21.- Pluses.

A) Tots els treballadors tenen dret a retirar diàriament de l'empresa, en espècie, un quilo de pa comú dels models superiors a 200 g. que s'elaboren a cada forn, el valor del qual és cotitzable per mensualitats del mateix import.

En el supòsit que un treballador no vulgui exercir el seu dret a retirar el pa, ho ha de comunicar a l'empresa per escrit. Aquesta renúncia en cap cas ha de tenir una durada inferior a sis mesos.

B) Quan la jornada de treball inclogui el diumenge, s'abonarà un plus addicional per cada diumenge treballat. El seu valor constarà en taules.

C) S'estableix un plus de lloc de treball denominat "Plus de degustació", quantificat a les taules, i que s'ha d'abonar als venedors/ores i encarregats/des, durant el temps que desenvolupin l'esmentada activitat.

En el supòsit que es percebi un complement salarial compensatori del servei de degustació, podrà ser compensat i absorbit. En cas de no treballar la totalitat de la jornada o del mes, els esmentats pluses es rebran en la seva part proporcional

### Article 22.- Cotització.

Les empreses i els treballadors regits per aquest Conveni col·lectiu estan obligats a cotitzar, sent obligatori indicar als fulls de salaris totes les quantitats salarials que realment perceben.

Les empreses estan obligades a exposar en el tauler d'anuncis la còpia dels TC-2 del mes corresponent.

Dimecres, 17 de juliol de 2013

### CAPÍTOL VII.- RÈGIM ASSISTENCIAL.

Article 23.- Incapacitat temporal.

Les empreses han d'abonar als treballadors que causen baixa i tinguin dret a les prestacions de la Seguretat Social per incapacitat temporal, les quantitats següents:

- a) Els dies de baixa compresos entre l'1 i el 20, un 60%. Els 3 primers dies, l'empresa ha d'abonar la mateixa quantia, una sola vegada a l'any natural.
- b) Els dies de baixa compresos entre el 21 i el 30, el 75%.
- c) Els dies de baixa compresos entre el 31 i el 120 s'han de complementar fins al 80 %.
- d) Pel que fa al temps d'internament en una clínica, per qualsevol motiu, amb l'acreditació d'aquest internament, s'han de complementar les prestacions fins al 100%.
- e) Pel que fa als casos de baixa per accident de treball i malaltia professional, els primers 60 dies s'han de complementar les prestacions fins al 100%.
- f) Els casos de baixa per maternitat es regeixen per la seva normativa específica.

Aquestes prestacions es consideren referides a la base de cotització, incloent el concepte salarial del pa. Per tant, durant aquest període el treballador no tindrà dret a rebre aquesta retribució en espècie.

### CAPÍTOL VIII.- RÈGIM DISCIPLINARI

Article 24. Faltes. Les faltes comeses pels treballadors al servei de l'empresa es classifiquen, tenint en compte la seva importància en faltes lleus, greus i molt greus. A títol indicatiu i sense perjudici de sancionar altres conductes que transgredeixin els deures contractuals es realitza la següent tipificació.

S'entenen que són faltes lleus:

- a) Les faltes de puntualitat consistents en tres retards en entrar a la feina en un període d'un any, o si el retard o retards són un total 30 minuts durant el mateix període.
- b) La no assistència al treball sense causa justificada d'1 dia en un període d'un any.
- c) Les discussions lleus amb els companys de feina.
- d) El no comunicar amb antelació, podent-ho fer, la falta d'assistència al treball, tret que es provi la impossibilitat per fer-ho.
- e) La falta de netedat o higiene de caràcter ocasional. En aquest cas atenent a la seva reiteració i incidència en la normativa sobre salut i higiene pot ser qualificada com a falta greu.
- f) La manca de cura en la conservació dels locals, materials i utensilis de treball.
- g) La negligència o l'error injustificat en l'execució del treball.
- h) La incorrecció de tracte amb el públic.
- i) No comunicar amb la deguda antelació, els canvis de domicili i els de caràcter familiar que puguin afectar les obligacions empresarials de caràcter administratiu.
- j) Qualsevol altra de naturalesa anàloga.

Són faltes de caràcter greu:

- a) Les comeses contra la disciplina en la feina o contra el respecte degut als superiors, als companys i als clients
- b) Simular la presència d'un altre treballador

Dimecres, 17 de juliol de 2013

- c) La no assistència al treball sense causa justificada, de 2 a 3 dies en el termini de trenta dies.
- d) Absentar-se de la feina sense llicència dins de la jornada
- e) Fingir malaltia o demanar permís al·legant causes inexistents
- f) El no lliurament en el termini d'un dia natural, des de la seva expedició, del document d'alta d'incapacitat temporal i dels justificants de visita mèdica, de tres del de baixa i confirmació.
- g) En general, la reincidència en una falta lleu en un període d'un any i violacions greus de la bona fe contractual.

Serán faltes molt greus:

- a) La no assistència al treball sense causa justificada de 4 o més dies en el termini de trenta dies.
- b) El frau, el furt o el robatori, tant a l'empresa com als companys de treball.
- c) Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu al respecte i la consideració als caps o als seus familiars i als companys o clients.
- d) La violació de secrets de l'empresa.
- e) L'embriaguesa i la intoxicació voluntària per altres substàncies.
- f) Fumar a l'empresa.
- g) No atendre les mesures o instruccions de prevenció de riscos laborals i d'higiene en el treball.
- h) L'assetjament sexual, moral o psicològic en el treball. S'entendrà per assetjament sexual, qualsevol conducta o proposició d'ordre sexual que, per la forma de produir-se, atempti contra la llibertat o intimitat del subjecte que ho rep.
- i) La reiteració d'una falta greu dintre del termini d'un any.
- j) Qualsevol de les conductes previstes en l'article 54.2 de l'Estatut dels treballadors.

A l'hora de qualificar com a greu o molt greu aquestes faltes, són circumstàncies determinants, a banda de la mateixa entitat de la conducta sancionada, la seva reiteració i/o la condició de prepotència o superioritat de l'ofensor.

Article 25.- Sancions.

Les sancions que són procedents imposar en cada cas, tenint en compte les faltes comeses, són les següents:

1. Per les faltes lleus: Amonestació per escrit o suspensió de sou i feina d'1 dia.
2. Per les faltes greus: Suspensió de sou i feina de 2 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus: Suspensió de sou i feina de més de 15 a 60 dies o acomiadament.

CAPÍTOL IX.- ALTRES DRETS.

Article 26.- Roba de treball.

Les empreses han de dotar obligatòriament el seu personal d'elaboració de dos pantalons curts, dos pantalons llargs, quatre samarretes i dos parells de sabatilles. Cal lliurar a les venedores dues bates i dos parells de sabatilles i, als xofers-repartidors, dues jaquetes, dos pantalons i dos parells de sabatilles. Al personal que, per la seva funció, necessiti gorres, davantals i màscares, o altres equips de treball, se li els ha lliurar, tenint en compte el nombre i la qualitat exigits per la Llei de prevenció de riscos laborals.

Els anys successius al del primer lliurament, la meitat d'aquesta roba s'ha de renovar anualment.

Les empreses que tenen cambres frigorífiques han de tenir roba adequada per entrar-hi, i no s'ha d'admetre que cap treballador entri a les cambres sense anar proveït de la roba adequada.

Dimecres, 17 de juliol de 2013

---

Article 27.- Garantia del lloc de treball dels conductors.

Si a un xofer se li retira temporalment el permís de conduir, l'empresa li ha de donar feina durant el període de suspensió del permís, i li ha d'abonar el salari que correspongui a la feina feta, el qual, no podrà ser inferior al salari que determinen les taules per la categoria de xofer.

Aquesta condició s'ha de mantenir per un màxim d'una suspensió de permís de conduir i un total de tres mensualitats. Un cop superats aquests màxims, el conductor només té dret a la reserva del lloc de treball.

L'empresa pot no aplicar aquesta garantia en el supòsit de conducció sota els efectes de begudes alcohòliques i/o ingestió d'estupefaents.

**CAPÍTOL X.- COMISSIÓ PARITÀRIA, RESOLUCIÓ DE CONFLICTES COL·LECTIUS I DRETS SINDICALS.**

Article 28.- Acumulació d'hores.

Els sindicats que, d'acord amb els resultats de les eleccions sindicals, són representatius en el sector flequer de la província de Barcelona poden acumular les hores sindicals en un delegat del sector.

Cada sindicat ha de comunicar als Gremis de Barcelona i província de Barcelona el delegat elegit pel sindicat, que han de treballar en empreses agremiades del nostre sector que tinguin més de 25 treballadors.

El delegat proposat per cada un dels sindicats té la consideració de delegat sindical del sector flequer de la província de Barcelona i de representant del seu sindicat en totes les empreses flequeres de la província de Barcelona, d'acord amb la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

El delegat sindical del sector ha d'acumular les hores dels delegats del seu sindicat fins on arribi la jornada anual, i s'han de reduir proporcionalment les hores sindicals dels delegats esmentats.

El delegat sindical triat, quan faci ús del crèdit d'hores especificat en aplicació de la legislació laboral, està en situació d'excedència sindical i té dret a percebre una retribució concertada, la qual estarà subjecta als increments previstos en la Disposició Transitòria segona. S'ha de reintegrar al seu lloc de treball en les condicions en què l'ocupava en el moment en què cessi la situació d'excedència.

L'empresa d'on provingui el delegat sindical ha de cobrir el lloc laboral d'aquest treballador si cal per necessitats productives i ha de subscriure un contracte de substitució, el qual caduca quan el delegat sindical finalitzi el seu mandat i es reincorpori al seu lloc de treball.

En aquests delegats s'acumula la condició de vigilants de riscos laborals en els termes previstos en la legislació vigent a les empreses que no tenen delegats de prevenció propis.

La vigència d'aquest article es limita a la durada del present conveni, sens perjudici que les parts negociadores n'acordin la pròrroga per pacte exprés.

Els sindicats que el subscriuen es comprometen a no convocar cap reunió de representants de personal la vigília de dobles o de dies festius.

Article 29.- Comissió paritària.

Es constitueix una Comissió paritària, formada per dos representants d'UGT, dos representants de CCOO i quatre representants de les organitzacions patronals, podent assistir dos assessors, amb veu però sense vot, per cadascuna de les representacions. Concretament, a la comissió paritària se li atribueix les següents funcions:

1. La interpretació de les normes d'aquest Conveni.

Qualsevol de les parts negociadores, així com, els empresaris o els treballadors individuals poden sol·licitar per escrit a la comissió paritària, una interpretació autèntica sobre les normes d'aquest conveni

Dimecres, 17 de juliol de 2013

Així, serà preceptiva la intervenció de la Comissió Paritària, en termes de consulta i/o mediació, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i judicial, en conflictes que sorgeixin per la interpretació o aplicació de normes derivades d'aquest Conveni col·lectiu.

2. Conciliació i mediació en la resolució de conflictes de classificació professional.

En el cas de discrepàncies entre les funcions realitzades i el grup professional reconegut, qualsevol de les parts podrà sol·licitar una mediació i pronunciament d'aquest òrgan.

3. Intervenir i arbitrar en el tractament i solució de totes les qüestions i conflicte de caràcter col·lectiu que es puguin suscitar en el seu àmbit d'acord amb els articles 40, 41 i 82.3 de l'ET.

4. Conciliació i mediació en els conflictes de mobilitat geogràfica i modificacions substancials de condicions de feina.

En el cas de discrepàncies en matèria de mobilitat geogràfica i modificacions substancials de condicions de feina, qualsevol de les parts podrà sol·licitar una mediació i pronunciament d'aquest òrgan.

5. El procediment de desvinculació regulat a l'article 36 d'aquest Conveni col·lectiu.

En tots els casos, una vegada es plantegi la consulta a la Comissió, aquesta es reunirà i resoldrà en un termini màxim de 30 dies naturals, a excepció de l'apartat 4, que seran de 7 dies. En els casos relacionats es donarà trasllat a la part no sol·licitant per poder presentar les al·legacions oportunes. En el supòsit de no fer-lo s'entendrà adequada la petició plantejada.

La Comissió paritària adopta els seus acords per majoria simple dels assistents a la reunió, i els seus acords són de compliment obligatori. De cadascuna de les reunions s'aixecarà una acta per qui faci de secretari, la qual es registrarà davant de la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya i es notificarà a les parts interessades.

La Comissió es podrà reunir en el domicili de qualsevol de les parts, determinant-se com a domicili d'UGT, Rambla de Santa Mònica, 10, 2on de Barcelona, com a domicili de CCOO, Via Laietana, núm. 16-18, 3r. de Barcelona, com a domicili del Gremi de Forners de Barcelona, Carrer Pau Claris, núm. 134, pral. i com domicili del Gremi de Flequers de la Província de Barcelona, Carrer Pau Claris, núm. 134, 3er. de Barcelona. A efectes de notificacions i citacions s'estableix com a domicili de la comissió, la seu del Gremi de Flequers de la Província de Barcelona.

Si no hi ha acord en el seny de la Comissió Paritària, la controvèrsia es pot sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya perquè, d'acord amb la seva normativa, i amb la possible conciliació o mediació prèvies, dicti resolució administrativa, a la qual s'han de sotmetre les parts.

Article 30.- Conflictes col·lectius.

A fi i efecte de poder solucionar els conflictes col·lectius o plurals, que es puguin derivar, en els procediments que es regulen als articles 40, 41 i 82 de l'Estatut dels Treballadors, ja siguin de caràcter jurídic o d'interès, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i de les empreses incloses a l'àmbit funcional d'aquest conveni, pacten expressament sotmetre's als procediments establerts mitjançant acords interprofessionals d'àmbit de Catalunya o Estatal, i en tot cas, als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, inclòs aquells conflictes de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal als efectes del que estableix l'article 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 31.- Quotes sindicals.

Si ho demanen els treballadors afiliats a les centrals sindicals, les empreses de 10 treballadors o més han de descomptar de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent, de la manera següent: el treballador interessat en la realització d'aquesta operació ha de remetre a la direcció de l'empresa un escrit en què s'expressi amb claredat l'ordre de descompte, la central o sindicat a què pertany, la quantia de la quota, com també el número de compte corrent o llibreta de caixa d'estalvis a la qual s'ha de transferir la quantitat corresponent. Si no hi ha indicació en contra, les empreses han d'efectuar aquestes deduccions per períodes d'un any.

Dimecres, 17 de juliol de 2013

---

Així mateix, aquest descompte s'ha d'efectuar a les empreses de menys de deu treballadors, quan aquestes empreses hi donin la seva conformitat.

### CAPÍTOL XI.- ALTRES DISPOSICIONS.

#### Article 32.- Registre d'empreses de rendiment.

Pel fet que la majoria de les empreses flequeres de Barcelona i província es troben en un nivell de mecanització adequat, es considera que totes es troben dins la norma general. Si alguna empresa no té amassadora mecànica, divisora-pesadora, funyidores, formadora de barres, forn de sòl mòbil, instal·lació d'aigua calenta o freda i armaris de repòs i fermentació, o en té però no els fa servir perquè s'estima més treballar de forma manual, s'ha d'inscriure en el registre dels gremis de forners de Barcelona i de la província de Barcelona, a fi que es pugui acollir al sistema salarial previst a aquest Conveni per a les empreses de rendiment.

Aquest registre ha de ser públic i s'ha de facilitar a les centrals sindicals la llista de les empreses inscrites. També, cal informar als treballadors de l'empresa de la seva inscripció en aquest registre.

#### Article 33.- Jubilació parcial.

A l'empara de la normativa vigent, i sempre que es compleixin els condicionaments establerts per l'esmentada reglamentació, l'empresa i el treballador podran pactar la jubilació parcial d'aquest últim, amb la signatura amb una altre treballador del corresponent contracte de relleu.

#### Article 34.- Certificat de Manipulador d'Aliments.

El personal regit per aquest Conveni obligatòriament ha de tenir el certificat de manipulador d'aliments. A aquest efecte, l'empresa ha de donar les instruccions oportunes i les facilitats necessàries per l'obtenció d'aquest certificat. Les despeses que ocasioni l'obtenció d'aquest certificat han de ser a càrrec de l'empresa. En cap cas els treballadors es poden negar a fer aquesta formació.

#### Article 35.- Dret supletori.

En tot allò que no estigui previst en el present Conveni, regirà el Reial decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors i demés disposicions concordants.

#### Article 36.- Desvinculació.

Aquelles empreses que puguin estar afectades per alguna de les causes econòmiques recollides a l'article 82.3 de l'ET i que optin per la inaplicació de les condicions salarials o de qualsevol altre matèria que preveu aquest conveni col·lectiu, hauran de seguir necessàriament el procediment descrit a continuació.

La Direcció de l'empresa haurà de comunicar per escrit a la representació legal dels treballadors, o en el seu defecte, als treballadors triats pel procediment establert a l'article 41.4 de l'ET, les raons i motius que justifiquin la presa de la decisió de desvinculació, així com, la documentació necessària per valorar la situació econòmica de l'empresa, en un termini de 20 dies naturals a comptar des de la data de publicació del conveni col·lectiu, o efectes de les taules salarials publicades, i en el cas que sigui procedent, des de la constatació del coneixement de les causes establertes a l'article 82.3 de l'ET.

A la Comissió paritària se li remetrà còpia de la comunicació abans esmentada, i de l'acord, que en el seu cas, es pugui arribar amb els treballadors. En cap cas, aquesta inaplicació podrà superar el període de vigència del Conveni, ni els dos anys de duració.

En el supòsit que, no hi hagi acord entre empresa i la representació dels treballadors, es comunicarà a la Comissió paritària, la qual tindrà un màxim de 10 dies per resoldre. I finalment, si continués el desacord, les parts es sotmetran en un termini de 15 dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

Els representants dels treballadors, estaran obligats a tractar i mantenir la major reserva de la informació rebuda i dades a les que hagin tingut accés, observant i respectant el degut sigil professional.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 17 de juliol de 2013

## Article 37.- Horaris comercials.

Les parts signants es comprometen a actuar conjuntament amb el Departament de Comerç de la Generalitat de Catalunya amb l'objecte de que es compleixi la normativa vigent sobre la qüestió.

Article 38. Mesa sectorial. Amb l'objectiu de millorar la competitivitat i qualitat de les empreses flequeres de la província de Barcelona, els sindicats i les organitzacions empresarials signants d'aquest Conveni poden crear una comissió de treball amb la finalitat de definir els objectius generals del sector, i també determinar les mesures, instruments i les polítiques necessàries per assolir els objectius esmentats.

## Article 39.- Conciliació de la vida familiar i laboral.

Que a fi de permetre la conciliació de la vida familiar i laboral es promourà l'aplicació de la Llei 39/1999, de 5 de novembre.

## Article 40.- Violència de gènere.

Sent conscients les parts signants de la problemàtica de la violència de gènere, ambdues parts acorden promoure la protecció i el recolzament de les víctimes d'aquest tipus de maltractaments.

## Article 41.- Conveni de Catalunya.

Les parts signants es comprometen a actuar conjuntament per aconseguir la negociació i signatura d'un conveni col·lectiu que unifiqui les condicions de treball del sector flequer a Catalunya.

## ANNEX I.- TAULES SALARIALS 1.7.2013-31.12.2013.

GRUPS PROFESSIONALS	SALARI BASE	PAGA ST. HONORAT, ESTIU I NADAL	TOTAL ANUAL	TREBALL EXTRA VALOR 100
GRUP PROFESSIONAL VI				
CAP PRODUCCIÓ	1321,37	1059,02	19033,56	-
CAP D'ADMINISTRACIÓ	1097,06	1003,93	16176,48	-
CAP DE VENDES	1097,06	1003,93	16176,48	-
SUPERVISOR	950,73	950,73	14260,92	-
GRUP PROFESSIONAL V				
ENCARREGAT DE PRODUCCIÓ	1311,74	1034,96	18845,76	-
ENCARREGAT DE VENDES	861,07	760,62	12614,76	-
GRUP PROFESSIONAL IV				
OF. PRIMERA DE FLECA	1304,57	994,95	18639,72	-
OF. PRIMERA D'ESPECIALITATS	1304,57	994,95	18639,72	-
OF. PRIMERA ADMINISTRATIU	959,21	889,50	14179,08	-
COMERCIAL	959,38	811,35	13946,64	-
MECÀNIC	1264,41	973,82	18094,44	-
GRUP PROFESSIONAL III				
OF. SEGONA DE FLECA	1158,24	908,94	16625,76	-
OF. SEGONA D'ESPECIALITATS	1158,24	908,94	16625,76	-
OF. SEGONA ADMINISTRATIU	895,74	839,18	13266,48	-
GRUP PROFESSIONAL II				
XOFER REPARTIDOR	959,38	811,35	13946,64	-
VENEDOR	824,45	739,60	12112,20	-
AUX. D'ELABORACIÓ	1095,95	871,66	15766,44	-
AUX. ADMINISTRATIU	868,04	813,20	12856,08	-
GRUP PROFESSIONAL I				
NETEJADOR	763,23	762,02	11444,88	-
AUX. COMPLEMENTARI	875,33	755,42	12770,28	-
FORNS A RENDIMENT				
GRUP V ENCARREGAT	1221,49	962,75	17546,16	30,83
GRUP IV OF. PRIMERA	1196,88	887,36	17024,64	30,83
GRUP III OF. SEGONA	1055,81	807,71	15092,88	26,11
GRUP III AUXILIAR	997,28	773,28	14287,20	23,73
APRENENTS FORMACIÓ	645,30	601,51	9548,00	-
PLUS VALOR PA EN ESPECIE MENSUAL	22,20	-	-	-
PLUS DIUMENGE (per dia treballat)	15,30	-	-	-
PLUS DEGUSTACIÓ MENSUAL	153,00	-	-	-

## ANNEX II.- TAULES SALARIALS 2014.

GRUPS PROFESSIONALS	SALARI BASE	PAGA ST. HONORAT, ESTIU NADAL	TOTAL ANUAL	TREBALL EXTRA VALOR 100
GRUP PROFESSIONAL VI				
CAP PRODUCCIÓ	1327,98	1064,32	19128,73	-

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 17 de juliol de 2013

GRUPS PROFESSIONALS	SALARI BASE	PAGA ST. HONORAT, ESTIU NADAL	TOTAL ANUAL	TREBALL EXTRA VALOR 100
CAP D'ADMINISTRACIO	1102,55	1008,95	16257,36	-
CAP DE VENDES	1102,55	1008,95	16257,36	-
SUPERVISOR	955,48	955,48	14332,22	-
GRUP PROFESSIONAL V				
ENCARREGAT DE PRODUCCIO	1318,30	1040,13	18939,99	-
ENCARREGAT DE VENDES	865,38	764,42	12677,83	-
GRUP PROFESSIONAL IV				
OF. PRIMERA DE FLECA	1311,09	999,92	18732,92	-
OF. PRIMERA D'ESPECIALITATS	1311,09	999,92	18732,92	-
OF. PRIMERA ADMINISTRATIU	964,01	893,95	14249,98	-
COMERCIAL	964,18	815,41	14016,37	-
MECANIC	1270,73	978,69	18184,91	-
GRUP PROFESSIONAL III				
OF. SEGONA DE FLECA	1164,03	913,48	16708,89	-
OF. SEGONA D'ESPECIALITATS	1164,03	913,48	16708,89	-
OF. SEGONA ADMINISTRATIU	900,22	843,38	13332,81	-
GRUP PROFESSIONAL II				
XOFER REPARTIDOR	964,18	815,41	14016,37	-
VENEDOR	828,57	743,30	12172,76	-
AUX. D'ELABORACIÓ	1101,43	876,02	15845,27	-
AUX. ADMINISTRATIU	872,38	817,27	12920,36	-
GRUP PROFESSIONAL I				
NETEJADOR	767,05	765,83	11502,10	-
AUX. COMPLEMENTARI	879,71	759,20	12834,13	-
FORNS A RENDIMENT				
GRUP V ENCARREGAT	1227,60	967,56	17633,89	30,98
GRUP IV OF. PRIMERA	1202,86	891,80	17109,76	30,98
GRUP III OF. SEGONA	1061,09	811,75	15168,34	26,24
GRUP III AUXILIAR	1002,27	777,15	14358,64	23,85
APRENENTS FORMACIÓ	648,53	604,52	9595,92	-
PLUS VALOR PA EN ESPECIE MENSUAL	22,20	-	-	-
PLUS DIUMENGE (Per dia treballat)	15,30	-	-	-
PLUS DEGUSTACIÓ MENSUAL	153,00	-	-	-

Barcelona, 9 de juliol de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès