



RESOLUCIÓ d'11 de gener de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria flequera de la província de Barcelona per als anys 2020-2021 (codi de conveni núm. 08002525011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria flequera de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada pel Gremi de Flequers de Barcelona i el Gremi de Flequers de la Província de Barcelona i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats CC.OO i UGT-FICA el dia 30 de setembre de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; 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 de Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria flequera de la província de Barcelona per als anys 2020-2021 (codi de conveni núm. 08002525011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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 DEL SECTOR DE LA INDÚSTRIA FLEQUERA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

CAPÍTOL I **Disposicions generals**

Article 1. *Àmbit funcional i territorial.*

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

El personal laboral regit per aquest Conveni està obligat 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 a totes les persones treballadores 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 gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2021. Qualsevol de les parts signants haurà 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 seu defecte, es prorrogarà anualment per tàcita reconducció.

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.

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, aquestes 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 quin sigui el seu motiu i denominació, seran absorbibles i compensables amb el salari pactat en el present text convencional.

Els augments 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: per als contractes indefinits, sense distinció entre grups professionals, serà de 90 dies naturals, i per a la resta de modalitats contractuals, 30 dies naturals per als auxiliars i aprendents/tes, i 50 dies per a 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 a la representació legal dels treballadors/res 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 a la seva representació legal, 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 a la persona treballadora afectada.

b) Contracte a temps parcial indefinit.

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

L'empresa i el personal laboral podran pactar en el contracte de forma expressa la realització d'hores complementàries, les quals no podran excedir el 45% de les hores ordinàries. Igualment, en els contractes a temps parcial superiors a 10 hores setmanals en còmput anual, l'empresa i el treballador/a podran convenir la realització d'hores complementàries de caràcter voluntari amb un màxim del 22,5% de les hores ordinàries objecte de contracte. En qualsevol cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries no podrà superar la duració d'una jornada ordinària.

El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del/la treballador/a, 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 podran celebrar contractes per la realització d'una 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 contractes d'obra i servei no podran tenir una duració superior als 24 mesos.

d) Contractes per a 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 nombre màxim que s'estableix en aquest article.

El contracte per a 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 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 3 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/treballadores per centre de treball, segons el nombre total de la plantilla, tal com s'indica en el barem següent:

Fins a 5 treballadors/res	1 aprenent/a
Fins a 10 treballadors/res	2 aprenents/tes
Fins a 25 treballadors/res	3 aprenents/tes
Fins a 40 treballadors/res	4 aprenents/tes
Fins a 60 treballadors/res	5 aprenents/tes
Fins a 70 treballadors/res	6 aprenents/tes
Fins a 90 treballadors/res	7 aprenents/tes

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

El salari dels/les aprenents/tes 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/les treballadors/res 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/la 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 retard.

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

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

CAPÍTOL III Grups professionals i Nivells funcionals

Article 11. *Classificació del personal.*

1. Els treballadors i treballadores 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/la treballador/a, la responsabilitat i autonomia en l'execució de la feina, i la naturalesa i complexitat de les tasques encomanades.

2. A l'hora de valorar els factors anteriorment referits es tindran en compte de forma conjunta:

a. L'experiència i formació professional del/la treballador/a: Es valorarà la formació bàsica que es requereix per a complir amb les tasques necessàries, l'experiència adquirida al llarg del temps i la dificultats 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 exigeixin les tasques encomanades.

3. Els grups professionals, i les seves corresponents divisions funcionals, tenen caràcter enunciatiu, i en cap cas, s'obliga a les empreses a tenir coberts 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 necessària 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/a: És l'empleat/da que neteja el centre de treball i les seves dependències.
- Auxiliar Complementari/ària: Col·labora en les tasques d'emmagatzematge i recompte de les peces elaborades per a la seva distribució. També fa tasques simples de càrrega i descàrrega, i altres serveis anàlegs.

a)

- Repartidor/a: És l'empleat/da que mitjançant un vehicle no a motor serveix els productes sol·licitats pels clients o a les dependències de l'empresa. Mentre no realitzi l'activitat descrita, pot ser destinat a tasques auxiliars d'emmagatzematge dins del centre de treball.

Grup Professional II

Corresponen tasques que encara que es realitzin sota instruccions específiques, requereixen aptituds pràctiques, amb una responsabilitat limitada, sotmeses 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/a: És la persona empleada 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 a la clientela, sense responsabilitat en cas de robatori. Així mateix, també tindrà aquesta condició qui li acompanya en aquestes tasques.
- Carretoner/a: És el/la treballador/a que amb les autoritzacions corresponents s'encarrega de conduir una màquina mòbil per transportar i apilar productes, matèria prima o qualsevol altre element al magatzem, zona de càrrega o vehicles de transport.
- Venedor/a: Les tasques d'aquest/a empleat/da 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 a la clientela. Aquestes funcions complementàries no desnaturalitzen el contingut de la seva activitat.

En el cas que al centre de treball, l'atenció a la clientela inclogui serveis de degustació, els/les venedors/res, incloent-hi l'encarregat/da 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 l'esmentat servei.

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

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

- Auxiliar administratiu/va: És el/la treballador/a 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 anàlogues. En general, la seva tasca es caracteritza per la complementarietat i l'ajuda als/les treballadors/res 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/la 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 de segona d'especialitats: És el/la treballador/a amb iniciativa restringida i amb subordinació als/les caps o oficials de primera, si n'hi ha, 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/va: A les ordres dels/les oficial/es de primera o superiors, si n'hi ha, desenvolupa funcions administratives ordinàries, en tot moment amb subordinació 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 treballadors/res i supervisió dels/les subordinats/des. 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 la persona empleada 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 a aquestes feines. Així mateix ha de supervisar la feina de les categories inferiors.
- Oficial primera d'especialitats: És la persona empleada 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/va: 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 de viatjar per una ruta predeterminada per oferir els productes, exhibir el mostrari, prendre nota de les comandes, informar sobre les mateixes, cobrar-les i tenir cura del seu compliment, entre altres tasques de caràcter anàleg.
- Mecànic/a: És la persona empleada 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.

Grup Professional V

Són funcions que suposen una labor de coordinació, integració i supervisió de tasques diverses que realitzen una pluralitat de persones treballadores. Encara que no és una tasca de direcció, exigeix un alt grau d'interrelació humana i/o fonament intel·lectual, amb sotmetiment a les instruccions tècniques realitzades per el/la Director/a 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/da de producció: És el/la treballador/a que ha d'organitzar i dirigir la feina dels diversos operaris/es de fabricació i ha de coordinar, col·laborar i controlar el procés productiu, sota la direcció del/la cap de fabricació, si s'escau.
- Encarregat/da de vendes: És l'empleat o empleada que, sota les ordres immediates de la direcció, cap de vendes o supervisor/a, 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 tècniques complexes 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/a: És el treballador o treballadora 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. Així mateix, es considerarà justificada la modificació de grup professional amb consolidació del salari rebut si és superior a les de les noves tasques, si es prescriu mèdicament per els serveis de prevenció de riscos laborals. En qualsevol cas, si així és necessari, quan s'encomanin tasques de diferent grup professional, l'empresari/a estarà obligat/da a donar la formació adient al treballador/a.

El treballador o treballadora té dret a la retribució corresponent a les funcions que realitzi efectivament, llevat que se li encomanin 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 professionals s'han de cobrir, en la mesura que es pugui, per promoció dels/les treballadors/res dels nivells funcionals inferiors.

Els contractes per a la formació no es podran utilitzar per a substituir llocs de treball de categoria superior, sinó només per a les finalitats específiques de l'aprenentatge. La rotació d'aprenents/tes per a substituir un treballador o treballadora 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 per als treballadors i treballadores, sense perjudici de la compensació del cost afegit que pot comportar 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/la treballador/a es trobi en el seu lloc de feina 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 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/les seus/ves treballadors/res i els/les 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/la treballador/a 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 en còmput anual, quan una festa intersetmanal coincideixi amb el dia de descans de la persona treballadora, aquesta 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 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, amb el límit que com a jornada màxima diària estableix la legislació laboral.

L'empresa preavisarà amb un mínim de 7 dies als/les treballadors/res afectats/des 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.

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 l'empresa i la persona treballadora, a excepció que l'empresa o el centre de treball tanqui per vacances. No obstant, es pot tenir en compte el que preveu la Llei de Conciliació de la Vida Laboral i Familiar, l'existència de fills o filles en edat escolar i la coincidència de les vacances amb la parella.

El/la treballador/a 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/la treballador/a 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 i les treballadores, 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/la treballador/a ha d'aportar el certificat de convivència en els termes de la normativa aplicable.
- b) Tres dies per mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- c) Tres dies per malaltia greu de cònjuge i fills o filles, 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 o treballadora hagi de fer un desplaçament.

- d) Dos dies per canvi de domicili habitual.

e) Dos dies a l'any per atendre assumptes propis per als/les treballadors/res a jornada complerta, o la seva part proporcional, per als/les que treballin a jornada parcial i/o tinguin contractes inferiors a 1 any. El/la treballador/a 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/les treballadors/res per lactància d'un/a fill/a 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 del/la treballador/a es podrà acumular aquest dret en jornades complertes en els termes que es pactin amb l'empresa. El permís podrà

ser gaudit indistintament per qualsevol de les dues persones progenitores en el cas que ambdós treballin.

g) Els/les 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 15 hores anuals, tant per casos de visites pròpies com per acompanyament de familiars fins al primer grau de consanguinitat, havent de 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 per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal en els termes regulats a l'article 37.3, apartat d) de l'E.T.

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.

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 impropedència de percebre cap classe de plus de nocturnitat, sens perjudici que es pugui fer horari diürn a les empreses.

Article 19. *Pagues extraordinàries.*

Els/les treballadors/res 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 altres circumstàncies de caràcter estructural.

Cas d'haver de 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 la persona treballadora. 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. *Plusos.*

A) Tots els treballadors i treballadores tenen dret a retirar diàriament de l'empresa, en espècie, un quilo de pa comú dels formats 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/a treballador/a 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/les 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 plusos es rebran en la seva part proporcional.

Article 22. Cotització.

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

CAPÍTOL VII Règim assistencial

Article 23. Incapacitat temporal i altres prestacions.

Les empreses han d'abonar als/les treballadors/res 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 naixement, adopció o acolliment 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 la persona treballadora no tindrà dret a rebre aquesta retribució en espècie.

CAPÍTOL VIII Règim disciplinari

Article 24. Faltes.

Les faltes comeses pels/les treballadors/res 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.

1. 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 de 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/les companys/nyes 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.

2. Són faltes de caràcter greu:

- a) Les comeses contra la disciplina en la feina o contra el respecte degut als/les caps, companys/nyes i a la clientela.
- b) Simular la presència d'un/a altre treballador/a.
- 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.

3. Seran 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/les caps o als seus familiars i als/les companys/nyes o clientela.
- d) La violació de secrets de l'empresa.

- e) L'embraguesa 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 als/les venedors/res dues bates i dos parells de sabatilles i, als/les xofers-repartidors/res, 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'ls hi ha de 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, excepte deteriorament prematur i involuntari. Les empreses que tenen cambres frigorífiques han de tenir roba adequada per entrar-hi, i no s'ha d'admetre que cap persona treballadora entri a les mateixes, sense anar proveïda de la roba adequada.

Article 27. *Garantia del lloc de treball dels/les xofers.*

Si a un/a 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 funció 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, la persona conductora 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/a delegat/da del sector.

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

El/la delegat/da proposat per cada un dels sindicats té la consideració de delegat/da 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/la delegat/da sindical del sector ha d'acumular les hores dels/les delegats/des del seu sindicat fins on arribi la jornada anual, i s'han de reduir proporcionalment les hores sindicals dels/les delegats/des esmentats.

El/la delegat/da 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. Aquest s'haurà 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/la delegat/da sindical ha de cobrir el lloc laboral d'aquest/a treballador/a si cal per necessitats productives i ha de subscriure un contracte de substitució, el qual caduca quan el/la delegat/da sindical finalitzi el seu mandat i es reincorpori al seu lloc de treball.

En aquests/tes delegats/des s'acumula la condició de vigilants de riscos laborals en els termes previstos en la legislació vigent a les empreses que no tenen delegats/des 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 quatre representants del banc sindical i altres quatre representants de les organitzacions patronals, segons la seva representativitat, podent assistir dos assessors/res, amb veu però sense vot, per cadascuna de les representacions. Concretament, a la comissió paritària se li atribueixen les següents funcions:

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

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

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 haurà de sol·licitar una mediació i/o pronunciament d'aquest òrgan, de forma prèvia a l'exercici d'accions administratives o judicials.

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'E.T.

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 serà 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-ho s'entendrà adequada la petició plantejada.

La Comissió paritària adopta els seus acords per majoria simple dels/les assistents a la reunió, i els seus acords són de compliment obligatori. De cadascuna de les reunions s'aixecarà un acta per qui faci de secretari o secretària, la qual es registrarà en el seu cas davant la Conselleria corresponent 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 de CC.OO. , Via Laietana, núm. 16-18, 3er. 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 si 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 de les persones treballadores 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/les treballadors/res afiliats a les centrals sindicals, les empreses de 10 treballadors/res o més han de descomptar de la nòmina mensual l' import de la quota sindical corresponent, de la manera següent: la persona treballadora interessada 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.

Així mateix, aquest descompte s'ha d'efectuar a les empreses de menys de deu treballadors/res, 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 a les persones treballadores 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/la treballador/a podran pactar la jubilació parcial d'aquest últim, amb la signatura amb un/a altre treballador/a 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/a d'aliments. A aquest efecte, l'empresa ha de donar les instruccions oportunes i les facilitats necessàries per a 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 les persones treballadores 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 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions concordants.

Article 36. *Desvinculació.*

Aquelles empreses que puguin estar afectades per causes econòmiques i/o altres causes que puguin afectar la seva competitivitat recollides a l'article 82.3 de l'E.T. i que optin per la inaplicació de les condicions salarials o de qualsevol altra matèria que preveu aquest conveni col·lectiu hauran de seguir el procediment descrit al següent paràgraf. Concretament, es podran no aplicar les condicions de feina establertes en aquest conveni que afectin a les següents matèries: a) Jornada de treball, b) Horari i distribució del temps de treball, c) Règim de treball a torns, d) Sistema de remuneració i quantia salarial, e) Sistema de treball i rendiment, i f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per la mobilitat funcional preveu l'Estatut dels Treballadors.

La Direcció de l'empresa haurà de comunicar per escrit a la representació legal dels/les treballadors/res, o en el seu defecte, a les persones treballadores que hi hagin estat triats pel procediment establert a l'article 41.4 de l'E.T., 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'Estatut dels Treballadors. A la Comissió paritària se li remetrà obligatòriament còpia de la comunicació abans

esmentada, de la documentació acreditativa i de l'acord, que en el seu cas, es pugui arribar amb els/les treballadors/res. Les representacions patronals i sindicals membres de la Comissió Paritària poden exercir funcions d'assessorament de les parts a l'empresa. 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 de les persones treballadores, 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/les representants dels/les treballadors/res, 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.

Article 37. Horaris comercials.

Les parts signants es comprometen a actuar conjuntament amb el Departament corresponent de la Generalitat de Catalunya, a fi 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 persones 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.

Disposició addicional única:

Que, independentment del grup professional al que pertanyin, el/la treballador/a podrà ser instat a jubilar-se de forma obligatòria al complir l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de la Seguretat Social, si aquest/a té dret a cobrar el 100% de la prestació de jubilació en la seva modalitat contributiva, i quan l'empresa adopti mesures efectives de rejuveniment de la plantilla (transformació a indefinits de contractes temporals, o de temps parcial a complert, contractació de desocupat/s, o qualsevol altre), les quals, hauran de ser admeses per la Comissió Paritària.

ANNEX I. TAULES
Des de l'1.01.2020 fins 31.12.2020

Grup Professional	Salari Base	Hora Ordinària	Hora Extra	Hora Extra Festiva	Paga St. Honorat, Estiu i Nadal	Total Anual
<i>Grup Professional VI</i>						
Cap producció	1.403,87	11,11	13,89	16,67	1.125,14	20.221,81
Cap d'administració	1.165,55	9,44	11,80	14,16	1.066,61	17.186,46
Cap de vendes	1.165,55	9,44	11,80	14,16	1.066,61	17.186,46
Supervisor	1.010,08	8,32	10,41	12,49	1.010,08	15.151,26
<i>Grup Professional V</i>						
Encarregat de producció	1.393,63	11,00	13,75	16,50	1.099,57	20.022,25
Encarregat de vendes	922,03	7,42	9,28	11,13	814,47	13.507,75
<i>Grup Professional IV</i>						
Of. primera de fleca	1.386,01	10,88	13,60	16,32	1.057,06	19.803,31
Of. primera d'especialitats	1.386,01	10,88	13,60	16,32	1.057,06	19.803,31
Of. primera administratiu	1.019,09	8,28	10,35	12,42	945,03	15.064,18
Comercial	1.019,28	8,14	10,18	12,21	862,00	14.817,33
Mecànic	1.343,35	10,56	13,20	15,84	1.034,61	19.223,99
<i>Grup Professional III</i>						
Of. segona de fleca	1.230,55	9,71	12,13	14,56	965,69	17.663,69
Of. segona d'especialitats	1.230,55	9,71	12,13	14,56	965,69	17.663,69
Of. segona administratiu	951,66	7,74	9,68	11,62	891,57	14.094,59
<i>Grup Professional II</i>						
Xofer repartidor	1.019,28	8,14	10,18	12,21	862,00	14.817,33
Venedor	910,92	7,31	9,14	10,97	791,96	13.306,92
Aux. d'elaboració	1.164,37	9,20	11,50	13,81	926,08	16.750,71
Aux. administratiu	922,24	7,50	9,38	11,26	863,97	13.658,74
Carretoner	1.019,28	8,14	10,18	12,21	862,00	14.817,33
<i>Grup Professional I</i>						
Netejador	898,80	7,31	9,14	10,97	840,00	13.305,60
Aux. complementari	929,98	7,45	9,32	11,18	802,58	13.567,46
Repartidor	929,98	7,45	9,32	11,18	802,58	13.567,46
<i>Forns a rendiment</i>						
Grup V Encarregat	1.297,75	10,24	32,11		1.022,85	18.641,52
Grup IV Of. Primera	1.271,60	9,94	32,11		942,75	18.087,47
Grup III Of. Segona	1.121,73	8,81	27,19		858,14	16.035,14
Grup III Auxiliar	1.059,54	8,34	24,72		821,56	15.179,12
Aprenents formació	685,59				639,07	10.144,30

Plus valor pa en espècie mensual 22,20 EUR

Plus diumenge (per dia treballat) 16,05 EUR
 Plus degustació mensual 160,47 EUR

ANNEX II.
 TAULES Des de l'1.01.2021 fins 31.08.2021

Grup Professional	Salari Base	Hora Ordinària	Hora Extra	Hora Extra Festiva	Paga St. Honorat, Estiu i Nadal	Total Anual
<i>Grup professional VI</i>						
Cap producció	1.403,87	11,11	13,89	16,67	1.125,14	20.221,81
Cap d'administració	1.165,55	9,44	11,80	14,16	1.066,61	17.186,46
Cap de vendes	1.165,55	9,44	11,80	14,16	1.066,61	17.186,46
Supervisor	1.010,08	8,32	10,41	12,49	1.010,08	15.151,26
<i>Grup professional V</i>						
Encarregat de producció	1.393,63	11,00	13,75	16,50	1.099,57	20.022,25
Encarregat de vendes	948,80	7,61	9,51	11,41	820,00	13.845,60
<i>Grup professional IV</i>						
Of. primera de fleca	1.386,01	10,88	13,60	16,32	1.057,06	19.803,31
Of. primera d'especialitats	1.386,01	10,88	13,60	16,32	1.057,06	19.803,31
Of. primera administratiu	1.019,09	8,28	10,35	12,42	945,03	15.064,18
Comercial	1.019,28	8,14	10,18	12,21	862,00	14.817,33
Mecànic	1.343,35	10,56	13,20	15,84	1.034,61	19.223,99
<i>Grup professional III</i>						
Of. segona de fleca	1.230,55	9,71	12,13	14,56	965,69	17.663,69
Of. segona d'especialitats	1.230,55	9,71	12,13	14,56	965,69	17.663,69
Of. segona administratiu	951,66	7,74	9,68	11,62	891,57	14.094,59
<i>Grup professional II</i>						
Xofer repartidor	1.019,28	8,14	10,18	12,21	862,00	14.817,33
Venedor	910,92	7,31	9,14	10,97	791,96	13.306,92
Aux. d'elaboració	1.164,37	9,20	11,50	13,81	926,08	16.750,71
Aux. administratiu	922,24	7,50	9,38	11,26	863,97	13.658,74
Carretoner	1.019,28	8,14	10,18	12,21	862,00	14.817,33
<i>Grup professional I</i>						
Netejador	898,80	7,31	9,14	10,97	840,00	13.305,60
Aux. complementari	929,98	7,45	9,32	11,18	802,58	13.567,46
Repartidor	929,98	7,45	9,32	11,18	802,58	13.567,46
<i>Forns a rendiment</i>						
Grup V Encarregat	1.297,75	10,24	32,11		1.022,85	18.641,52
Grup IV Of. Primera	1.271,60	9,94	32,11		942,75	18.087,47
Grup III Of. Segona	1.121,73	8,81	27,19		858,14	16.035,14
Grup III	1.059,54	8,34	24,72		821,56	15.179,12

Auxiliar						
Aprenents formació	685,59				639,07	10.144,30

Plus valor pa en espècie mensual 22,20 EUR
Plus diumenge (per dia treballat) 16,05 EUR
Plus degustació mensual 160,47 EUR

ANNEX III . TAULES

Des de l'1.09.2021 fins 31.12.2021

Grup Professional	Salari Base	Hora Ordinària	Hora Extra	Hora Extra Festiva	Paga St. Honorat, Estiu i Nadal	Total Anual
<i>Grup professional VI</i>						
Cap producció	1.403,87	11,11	13,89	16,67	1.125,14	20.221,81
Cap d'administració	1.165,55	9,44	11,80	14,16	1.066,61	17.186,46
Cap de vendes	1.165,55	9,44	11,80	14,16	1.066,61	17.186,46
Supervisor	1.010,08	8,32	10,41	12,49	1.010,08	15.151,26
<i>Grup professional V</i>						
Encarregat de producció	1.393,63	11,00	13,75	16,50	1.099,57	20.022,25
Encarregat de vendes	965,88	7,72	9,65	11,58	820,00	14.050,56
<i>Grup professional iv</i>						
Of. primera de fleca	1.386,01	10,88	13,60	16,32	1.057,06	19.803,31
Of. primera d'especialitats	1.386,01	10,88	13,60	16,32	1.057,06	19.803,31
Of. primera administratiu	1.019,09	8,28	10,35	12,42	945,03	15.064,18
Comercial	1.019,28	8,14	10,18	12,21	862,00	14.817,33
Mecànic	1.343,35	10,56	13,20	15,84	1.034,61	19.223,99
<i>Grup professional III</i>						
Of. segona de fleca	1.230,55	9,71	12,13	14,56	965,69	17.663,69
Of. segona d'especialitats	1.230,55	9,71	12,13	14,56	965,69	17.663,69
Of. segona administratiu	951,66	7,74	9,68	11,62	891,57	14.094,59
<i>Grup professional II</i>						
Xofer repartidor	1.019,28	8,14	10,18	12,21	862,00	14.817,33
Venedor	928,00	7,42	9,28	11,14	791,96	13.511,88
Aux. d'elaboració	1.164,37	9,20	11,50	13,81	926,08	16.750,71
Aux. administratiu	922,24	7,50	9,38	11,26	863,97	13.658,74
Carretoner	1.019,28	8,14	10,18	12,21	862,00	14.817,33
<i>Grup professional I</i>						
Netejador	915,95	7,42	9,28	11,14	840,00	13.511,40
Aux. complementari	929,98	7,45	9,32	11,18	802,58	13.567,46
Repartidor	929,98	7,45	9,32	11,18	802,58	13.567,46
<i>Forns a rendiment</i>						
			Treball extra-valor 100 kg			
Grup V Encarregat	1.297,75	10,24	32,11		1.022,85	18.641,52
Grup IV Of. primera	1.271,60	9,94	32,11		942,75	18.087,47

Grup III Of. segona	1.121,73	8,81	27,19		858,14	16.035,14
Grup III Auxiliar	1.059,54	8,34	24,72		821,56	15.179,12
Aprenents formació	685,59				639,07	10.144,29

Plus valor pa en espècie mensual 22,20 EUR

Plus diumenge (per dia treballat) 16,05 EUR

Plus degustació mensual 160,47 EUR

Barcelona, 11 de gener de 2022

El director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral (per avocació, Resolució de 2 d'agost de 2021), Òscar Riu i Garcia