

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

3782

Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector de las industrias de panadería y pastelería de las Illes Balears y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07000235011982)

Antecedentes

1. El 13 de diciembre de 2018, la representación de las empresas del sector de las industrias de panadería y pastelería de las Illes Balears y la de su personal acordaron y suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 23 de enero de 2019, Josep Magraner Bermúdez, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector de las industrias de panadería y pastelería de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 12 de marzo de 2019

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral
Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández





Convenio Colectivo para las Industrias de Panadería y Pastelería de la Comunidad Autónoma de Illes Balears

CAPITULO I
Generales

Artículo Preliminar.- El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado por las siguientes Organizaciones: Associació de Forners i Pastissers de les Illes Balears, Asociación de la Pequeña Industria de Panadería y Pastelería de Mallorca, Asociación Profesional de Pastelería, Panadería y Afines de Menorca, Asociación de Panaderos y Pasteleros de Ibiza y Formentera y por la Confederación Sindical de CCOO, la Unión General de Trabajadores UGT y Unión Sindical Obrera USO.

Artículo 1º.- **Ámbito Personal.-** El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de empresas de panadería, pastelería, bollería y repostería, en fabricación propia o ajena, así como a todas las dependencias mercantiles que expendan productos de panadería, pastelería, bollería y repostería, elaborada por ajenos a la titularidad del expendedor o en la modalidad de productos intermedios (pan precocido o masas congeladas); y al personal administrativo; así como a los trabajadores/trabajadoras que presten sus servicios en las mismas o los prestasen a partir de la vigencia del presente convenio. Así mismo se incluye en este ámbito personal a las empresas y trabajadores de aquellos establecimientos llamados panaderías, pastelerías, cruasanterías en los que además, de forma complementaria, se preste servicio de productos listos para su consumo y degustación en el propio establecimiento, tales como cafés, bebidas, bocadillos, etc.,. Lo establecido en este párrafo solo será aplicable en aquellos establecimientos cuyos productos de panadería, bollería, pastelería y derivados sean fabricados y elaborados por la propia empresa, constituyendo un todo orgánico e indivisible, a cuyos efectos prácticos deberán considerarse en todo su aspecto global.

No será de aplicación el presente convenio al personal de aquellos establecimientos que simultaneen el servicio de bar o cafetería i de forma complementaria la venta de productos de panadería y pastelería, en el que los productos de panadería y pastelería no sean elaborados por la propia empresa o sean productos derivados de masas congeladas y se lleve a cabo la cocción en el propio establecimiento. En el supuesto del personal de aquellos establecimientos considerados no turísticos según el Artículo 112, párrafo 3º del Decreto 20/2015, BOIB nº 56 de 18 de abril; o bien en aquellos en los que el mayor volumen de ventas o actividad económica principal sea el derivado de la venta minorista de productos de panadería y pastelería elaborados por un tercero, será de aplicación el presente convenio.

Artículo 2º.- **Normas Subsidiarias.-** Se establece una cláusula de adhesión por la cual las empresas del sector con convenio propio, que así lo acuerden en su comisión paritaria, puedan acogerse de forma subsidiaria a este Convenio sectorial en todo lo no previsto en el suyo propio.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

Artículo 3º.- **Ámbito Territorial.-** El Presente Convenio será de aplicación a todo el territorio de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Artículo 4º.- **Vinculación a la totalidad.-** Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión expresa de las Tablas Salariales y otros conceptos económicos, por lo que, en el supuesto de que fuese anulada alguna de sus cláusulas o articulados, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad.

Artículo 5º.- Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2018, tendrá una duración hasta 31 de diciembre de 2020, por lo cual su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2020, debiendo denunciarse con tres meses de antelación a su terminación, al objeto de negociar un nuevo convenio. No obstante, a los efectos de abono de las retribuciones pactadas su vigencia y obligación de abono será a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el BOIB. Una vez denunciado el convenio las partes deberán en un plazo máximo de treinta días constituir la mesa negociadora del nuevo convenio colectivo.

El convenio colectivo cuya denuncia se haya formulado tendrá un periodo máximo de vigencia "ultra actividad" de dieciocho meses a contar desde la fecha de constitución de la mesa negociadora.

CAPITULO II
Jornada, Descansos y Permisos

Artículo 6º.- **Horas Extraordinarias.-** Podrán únicamente realizarse las horas extraordinarias previstas en la legislación laboral vigente.

Artículo 7º.- **Jornada Laboral.-** La jornada laboral será de 1778 horas anuales. Dicha jornada se distribuirá como máximo en cómputo promedio semanal de 40 horas efectivas.

Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo anual, adaptando la distribución del 10% de las horas anuales de prestación de servicio a las épocas, del año que sus necesidades productivas son mayores.





Solamente se podrá modificar la distribución horaria mensual, semanal o diaria, respetando en todo caso los posibles acuerdos con la representación legal de los trabajadores o en su defecto con el conjunto de trabajadores de la empresa.

Las horas que se hayan de hacer para recuperar el déficit producido y alcanzar la jornada establecida en convenio se realizarán ampliando la jornada laboral de mayo a octubre, periodos de Navidad y periodos de Semana Santa, así como los periodos previos a dichos acontecimientos, y aquellos que de acuerdo con la representación de los trabajadores y en su defecto el conjunto de trabajadores se puedan establecer en el seno de la empresa. No podrán realizarse los sábados que inicialmente no estuvieran pactados como días laborables en calendario laboral, ni en puentes o días festivos por ajuste de calendario.

Anualmente los empresarios y empresarias realizarán el calendario y cuadrante de horas de trabajo con el fin de adaptar la jornada al máximo anual establecido.

Se faculta a la Comisión Paritaria, para que pueda confeccionar un calendario anual, en función de las jornadas semanales que realicen las empresas y establezcan el número de horas anuales que sobran o faltan para el cumplimiento de la jornada anual prevista.

Artículo 8º.- Día Festivo San Honorato.- Para conmemorar la festividad del patrón de los panaderos se fija el primer lunes del mes de Marzo de cada año. En el supuesto de que este fuera ya festivo, se trasladaría al siguiente lunes. En el supuesto de que coincida con el día de descanso semanal se trasladará a otro día de común acuerdo entre empresa y trabajador / trabajadora.

Artículo 9º.- Día Festivo no trabajado.- Los días festivos que no sean domingos se abonarán a razón de salario base más plus de fidelidad (si le corresponde).

Artículo 10º.- Descanso Semanal.- Se disfrutará de un día y medio de descanso semanal por turnos que se establecerán de común acuerdo entre empresarios /empresarias y trabajadores / trabajadoras.

Artículo 11º.- Vacaciones.- Los trabajadores / trabajadoras afectados por el presente convenio disfrutarán un período de vacaciones de 30 días naturales, durante los cuales percibirán los salarios base, plus de fidelidad (si les corresponde), más la cantidad resultante de multiplicar por 25 días el plus de asistencia, que corresponda a cada categoría laboral y de acuerdo con lo expresado en el Art. 15º del presente Convenio. La fecha de su disfrute se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores / trabajadoras, los cuales a petición propia podrán disfrutar de diez de los días entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. El inicio de las vacaciones no deberá ser en días de descanso semanal ni en día festivo.

Artículo 12º.- Licencias Retributivas.- El trabajador /trabajadora con justificación y previo aviso podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

De dos a cinco días naturales, en función de si ha de efectuar o no desplazamientos fuera de su lugar habitual de residencia en los casos de enfermedad grave, nacimiento de hijo o hija, fallecimiento de padre o madre, padre o madre políticos, hermanos o hermanas, abuelos o abuelas, hijo o hija, nieto o nieta, cónyuge, conviviente –siempre que se acredite de forma fehaciente: certificado empadronamiento, etc.

Quince días naturales en caso de matrimonio. Dicha licencia podrá ser acumulada al periodo de vacaciones pactado en el Artículo 11º y tendrá para su disfrute prioridad sobre los demás trabajadores /trabajadoras.

Dos días por traslado de domicilio habitual.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

CAPITULO III **Conceptos Retributivos**

Artículo 13º.- Salarios 2018: Para este año los salarios no experimentaran incremento alguno, siendo de aplicación los salarios vigentes a 31.12.2017.

Salarios 2019: Las Tablas Salariales vigentes a 31/12/2017, BOIB nº 7 de 15/01/2018, se incrementarán en un 4,25 % y se aplicaran a partir del 1/01/2019 a 31/12/2019. Sin carácter retroactivo para el periodo de 1/01/2018 a 31/12/2018 y sin cláusula de revisión de salarios de 2019. Se adjuntan tablas salariales para el periodo 1/01/2019 a 31/12/2019, anexos I y II.

Salarios 2020: Las Tablas Salariales a 31/12/2019, se incrementarán en un 2,50 % y se aplicaran a partir del 1/01/2020 a 31/12/2020. Se adjuntan tablas salariales para el periodo 1/01/2020 a 31/12/2020, anexos III y IV.

Revisión salarios 2020: En el supuesto de que el IPC estatal correspondiente al año 2020 resulte superior al 2,5% más un 0,50 %, se procederá a efectuar una actualización de las tablas abonadas en 2020 por la indicada diferencia y sin carácter retroactivo.





Ejemplo práctico: En el supuesto de que el IPC anual del año 2020 sea del 2,90%, inferior al 3%, no procede actualización de salarios. En caso de que el IPC anual del año 2020 sea del 3,10% se actualizarán las tablas salariales vigentes a 31/12/2020 con un incremento del 0,60 % a 1/01/2021, sin carácter retroactivo.

Artículo 13° bis.- Cambio de Retribución.- Los Peones que trabajen en el departamento de Obrador, y que presten sus servicios en más de 18 meses de trabajo efectivo en la propia empresa pasarán a percibir el salario de Ayudante. Los trabajadores / trabajadoras que presten sus servicios en Tienda con la categoría de Ayudante/ ayudanta, sin experiencia, y que presten sus servicios en más de 18 meses de trabajo efectivo en la propia empresa, pasarán a percibir el salario de Vendedor/Vendedora de 0 a 3 años.

Artículo 14°.- Indemnización por trabajar en Día Festivo: El trabajador /trabajadora que preste sus servicios en día festivo percibirá, además del salario que por día festivo le corresponda, una indemnización correspondiente al salario base mas plus de fidelidad (si le corresponde) , incrementados en un 90% más el plus de asistencia, así como el plus de nocturnidad en los casos que proceda.

Ejemplo práctico A: Un empleado o empleada con plus de fidelidad trabaja en día festivo y le corresponde nocturnidad.

Indemnización: SAL.BASE+ PLUS DE FIDELIDAD.+ (90%SAL.BASE+PLUS DE FIDELIDAD)+PLUS ASIST. + NOCT.

Ejemplo práctico B: Un empleado o empleada sin plus de fidelidad trabaja en día festivo y no le corresponde nocturnidad.

Indemnización: SAL.BASE + (90% SAL.BASE) + PLUS DE ASIST.

Artículo 15°.- Plus de Asistencia.- La empresa abonará a los trabajadores /trabajadoras, el Plus de Asistencia que figura en las tablas anexas. Los importes reflejados en las tablas anexas, sólo corresponderán su abono por día efectivamente trabajado, con la salvedad de lo dispuesto en el Art.11° sobre vacaciones y en los supuestos del Art. 12 sobre licencias retributivas del presente.

Artículo 16°.- Gratificaciones Extraordinarias.- Los trabajadores /trabajadoras afectados por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones de 30 días de salario base y complemento de fidelidad si correspondiera, no abonándose el plus de asistencia. Cada una de las gratificaciones extraordinarias se abonará antes de los días 16 de Mayo, 15 de Julio y 15 de Diciembre, respectivamente.

Las empresas, de mutuo acuerdo individual con los trabajadores y trabajadoras, podrán prorratear mensualmente las gratificaciones extraordinarias de los meses de mayo, julio i diciembre.

Artículo 17°. Antigüedad.- Lo reglamentado en anteriores convenios para antigüedad, tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005, quedando sustituido a partir del 1 de enero de 2006 por el complemento de fidelidad. Cualquier referencia que en el convenio colectivo se efectúe a la antigüedad, se verá así mismo sustituida de forma automática por el complemento de fidelidad, que a continuación se especifica:

COMPLEMENTO DE FIDELIDAD (PLUS DE FIDELIDAD):

Los trabajadores y trabajadoras que a 1 de enero de 2006, se hallaban prestando sus servicios en las empresas afectadas por el presente convenio percibirán el complemento de fidelidad en función de los años trabajados en la empresa a la fecha de 31 de diciembre de 2005, publicado en el BOIB nº 31 de 2 de marzo de 2006, que figura en el Anexo III de la Resolución nº 3558 de la Directora General de Trabajo, de fecha 16-02-2006.

Artículo 18° Plus de Nocturnidad.- Se establece un plus de nocturnidad de siete euros (7,00 €) por día efectivamente trabajado que se abonará a los trabajadores y trabajadoras de panadería y repartidores y repartidoras en general que comiencen su jornada antes de las 4 de la mañana, y a los trabajadores y trabajadoras de pastelería que comiencen su jornada antes de las 6 horas de la mañana. Dicho plus sólo se percibirá en los días en los que se dé efectivamente la circunstancia señalada en el párrafo anterior y no computará en el cálculo de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Artículo 18° Bis –Plus Servicios complementarios.- En aquellas dependencias mercantiles recogidas en el ámbito personal (artículo 1º) del presente convenio, que además de expender productos de panadería, pastelería, bollería y repostería, ofrezcan dentro del propio establecimiento servicios complementarios de degustación y/o consumo y siempre que sean éstos, consumidos dentro del establecimiento, los vendedores y vendedoras que realicen estas funciones específicas percibirán un plus funcional de actividad no consolidable y sólo mientras realicen dichas funciones, de 0,85€ por día efectivo de trabajo.

Artículo 19°.- Retribución por Horas Extraordinarias.- Las horas extraordinarias que realicen los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con lo previsto en el Art.6º del presente convenio, se abonarán a razón del importe que resulte por hora de trabajo efectivo incrementado en un 75%.

Artículo 20°.- Cláusula de Inaplicación del Convenio.- En aplicación del Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en los supuestos de NO ACUERDO en el periodo de consultas, se aplicará el procedimiento establecido en el II Acuerdo interprofesional



sobre renovación y potenciación del Tribunal d'Arbitratge y Mediació de las Illes Balears (TAMIB) de fecha 24/01/2005, sometiéndose al procedimiento de mediación establecido en el mismo.

En caso de no alcanzar acuerdo en dicho procedimiento de mediación, las partes someterán la solución de la discrepancia a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (CAIB) creada por el Decreto 51/2013, de 29 de noviembre.

CAPITULO IV **Contratación**

Artículo 21º.- Contratos Formativos.- - Los empresarios/empresarias podrán efectuar contratos para la formación con trabajadores/trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25 años, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. La duración mínima del contrato será por 12 meses y la máxima de 24 meses.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

Les serán de aplicación los salarios establecidos en las tablas salariales los cuales se entienden por la jornada pactada en el Artículo 7º del presente Convenio.

Los trabajadores/trabajadoras con contratos formativos mayores de 18 años percibirán el salario de peón en obradores y los que presten servicios en dependencias mercantiles será el de ayudante sin experiencia.

Los trabajadores/trabajadoras con contratos formativos que al cumplir los 18 años de edad lleven en la empresa una antigüedad de 2 años, su salario será el equivalente a la media entre el salario de ayudante y el salario de peón.

Durante el primer año de formación la retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año su salario no podrá ser inferior al del salario mínimo interprofesional. A tal fin queda facultada la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio o cualquiera de sus miembros a comprobar que se cumple el objeto de la contratación y la formación teórica de la misma, en aquellas empresas donde esta exista. Ver Cláusula Adicional 1ª.

Artículo 22º.- Contratos Eventuales.- Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, en tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Dichos trabajadores / trabajadoras una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, tendrán derecho a percibir una indemnización por finalización de contrato en cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 22º bis.- Paras los trabajadores/trabajadoras que se hallen dentro de los Grupos 1 y 2 se establece un periodo de prueba de 15 días laborales.

Ceses voluntarios: Para trabajadores/trabajadoras que se hallen comprendidos en los Grupos 1 y 2, que cesen voluntariamente en la empresa deberán preavisar a la misma con 15 días laborales de antelación, pudiendo las empresas en caso de omisión total o parcial de tal obligación penalizar el no preaviso con los días omitidos.

Resto de trabajadores/trabadoras se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de Trabajadores.

CAPITULO V **Clasificación profesional**

Artículo 23º.- Sistema de clasificación profesional.

1.- Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.- La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores/as.

3.- La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan al trabajador/a en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.





4.- Por acuerdo entre el trabajador/a y el empresario/a se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

5.- Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 24º.- Factores de encuadramiento

1.- El encuadramiento de los trabajadores/trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2.- En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a. Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que desarrollen.
- d. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3.- Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 25º.- Grupos profesionales

Grupo profesional 1

1.- Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

2.- Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

Grupo profesional 2

- 1.- Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.
- 2.- Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Medio., complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3

- 1.- Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras.
- 2.- Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.





Grupo profesional 4

1.- Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas compelas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

2.- Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5

1.- Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quién deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica

2.- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Artículo 26º.- Movilidad funcional

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI Acción Social

Artículo 27º.- Incapacidad Temporal.- A) Accidente de Trabajo.- Las empresas abonarán a los trabajadores/ trabajadoras en la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, y con independencia de la prestación económica que perciban con cargo a la seguridad Social, un complemento hasta la totalidad del salario que se percibía en el momento de accidentarse. El referido complemento se abonará a partir del primer día de baja y hasta el momento del alta, como máximo hasta un año después de iniciada la Incapacidad Temporal

B) Enfermedad Común o Accidente no Laboral.- En los casos de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y enfermedad profesional las empresas complementarán la indemnización de la Seguridad Social a partir del día que esta sea reconocida por la Seguridad Social, hasta un setenta y cinco por ciento (75%) de la base reguladora.

Artículo 28º.- Seguro: Las empresas concertarán una póliza de seguro que garantice a los trabajadores /trabajadoras un capital de 12.020, 24 euros a percibir por sí mismos o por los beneficiarios / beneficiarias designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o por muerte, se entiende por Invalidez Absoluta y Permanente la situación física irreversible provocada por accidente o enfermedad originados independientemente de la voluntad del Asegurado o Asegurada, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. Tendrán derecho a la percepción de la presente mejora, sin perjuicio de la fecha en que se declare la invalidez o sobrevenga el fallecimiento, aquellos trabajadores/trabajadoras que estuvieran de alta en la empresa en la fecha en que se produzcan tales contingencias.

Las empresas que no tengan concertadas estas pólizas, resultarán directamente obligadas al pago del capital citado, caso de producirse las contingencias expresadas en el párrafo anterior.

CAPITULO VII Sindicales

Artículo 29º.- Acción sindical en la empresa.-

a) Las centrales sindicales podrán desarrollar su actividad en las empresas con garantía para su eficaz funcionamiento, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

b) Los afiliados y afiliadas a las centrales sindicales no podrán ser discriminados o discriminadas en función de su afiliación.



c) Las centrales sindicales legalizadas podrán informar sindicalmente a todos los trabajadores/trabajadoras y realizar reuniones de afiliación comunicándolo a la empresa con 48 horas de antelación.

Artículo 30º.- Comités de Empresa y Delegados/Delegadas de Personal.- Serán funciones del Comité de Empresa y en su caso de los Delegados/Delegadas de Personal:

Emitir informes en los supuestos cambios de hora, suspensión, y en su caso extinción de las relaciones individuales de trabajo fundadas en causas tecnológicas o económicas así como modificaciones sustanciales de su contenido.

b) Informar en los expedientes de clasificación personal instados ante la autoridad competente.

c) Ser previamente informado/informada de la imposición de sanciones al personal o reincidencias en faltas graves y por faltas muy graves.

CAPITULO VIII Salud Laboral

Artículo 31º.- Formación de Manipulador/a de Alimentos.- El personal sujeto al presente convenio deberá asistir obligatoriamente a los cursos de formación o acciones formativas relacionadas con las prácticas correctas de higiene y de manipulación de alimentos, que lleven a cabo las empresas. Para lo cual les dará las oportunas instrucciones así como las facilidades para la obtención de conocimientos suficientes en dichas práctica de manipulación de alimentos.

Artículo 32º.- Prendas de Trabajo.- La naturaleza especial de la industria obliga a todos los trabajadores/ trabajadoras y empresarios/ empresarias a extremar las medidas propias de higiene personal, renovando oportunamente los elementos necesarios para practicar el mencionado aseo. Así mismo las empresas facilitarán a sus trabajadores/ trabajadoras las prendas que se mencionan en la siguiente tabla:

Chaquetilla 4 unidades 1 año de duración
Pantalones 4 unidades 1 año de duración
Gorros 2 unidades 1 año de duración
Mandiles 4 unidades 6 meses de duración
Paños 6 unidades 6 meses de duración
Cofias 2 unidades 2 años de duración
Batas(1) 4 unidades 1 año de duración
(1) Dos de invierno y dos de verano.

El uso de estas prendas tendrá un carácter obligatorio y la adquisición de las mismas en cuanto a su calidad, color y modelo deberá realizarse de común acuerdo entre la empresa y delegados/delegadas de personal o comité de empresa.

Al personal de nuevo ingreso le serán facilitadas dentro de la primera semana de contrato. Las prendas usadas durante los periodos cuya relación laboral sea igual o inferior a 6 meses serán devueltas a la empresa.

El incumplimiento por parte de los trabajadores/ trabajadoras de llevar las prendas de trabajo se tipifica como falta grave, con sanción inherente al grado tipificado.

Artículo 33º.- Revisión Médica.- Se establece para todo el personal afectado por el presente convenio pasar una revisión médica anual, facilitada por la empresa a través de los servicios médicos pertinentes oficiales.

Artículo 34º.- Comisión de Salud Laboral.- En aras a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, se establece una comisión formada por un o una representante de cada una de las centrales sindicales y de las organizaciones empresariales afectadas por el presente convenio que tendrá la consideración de consultiva con obligación de emitir informes y asesoramiento, a todas aquellas empresas y trabajadores/ trabajadoras vinculados por el presente.

La Comisión de Salud Laboral deberá obligatoriamente reunirse cada tres meses, debiéndose en la primera de ellas fijarse los objetivos que necesariamente deberán ser anuales.

Dicha comisión deberá requerir el concurso de todas aquellas empresas, organismos o instituciones necesarios para el eficaz cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

Se fija como domicilio de esta Comisión el de la Asociación de Panaderos y Pasteleros de Baleares, C/. Cuba, nº 2 de Palma (Illes Balears).





CAPITULO IX
Faltas, Sanciones y Procedimiento Sancionador

Artículo 35°.- Régimen Disciplinario.- Faltas: las faltas cometidas por los trabajadores/trabajadoras al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

Las de puntualidad en breves espacios de tiempo, las discusiones con los compañeros/compañeras de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga. Se entiende por falta de puntualidad al retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

Son faltas graves:

Las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses.

La falta de puntualidad en más de 15 minutos que sin justificación se cometa, y que suponga el retraso en el inicio de un trabajo en cadena, en grupo o que suponga, debido al retraso en su incorporación, que otro trabajador o trabajadora deba ocupar su puesto de trabajo en su demora.

Las cometidas contra disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros/compañeras, subordinados/subordinadas, simular la presencia de otro trabajador o trabajadora fichando por él o ella, la realización de trabajos por cuenta de terceros, tanto en la misma actividad como en otras que no sean concurrentes con la actividad de la empresa, salvo que haya comunicación escrita de tal circunstancia al empresario o empresaria.

Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes así como las violaciones graves de la buena fe contractual.

La no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentaciones Técnico Sanitarias de Panadería y Bollería y la de Pastelería y Confitería, para el personal.

La embriaguez o consumo de drogas no autorizadas ocasionalmente.

El incumplimiento de las ordenes dadas por la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud, siempre que la empresa cumpla los requisitos previstos en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y demás normativa que afecte a la actividad.

Cualquier otra de naturaleza análoga.

Son faltas muy graves:

La reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.

El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/compañeras de trabajo; los malos tratos de palabra y obra o falta de respeto y consideración a los jefes y jefas o a sus familiares y a los compañeros/compañeras o subordinados/subordinadas; la violación de secreto de la empresa; la embriaguez habitual; el consumo de drogas no autorizadas cuando fuere habitual; la inobservancia de las medidas de prevención y salud laboral en el trabajo y, en particular, la carencia del carné de manipulador o manipuladora de alimentos por causas imputables al trabajador o trabajadora, habiendo mediado aviso previo de la empresa.

El acoso sexual: Se entenderá como acoso sexual cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe.

En aquellos casos en que el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, provocaran daños o perjuicios a terceros incluida la propia empresa, la conducta del trabajador o trabajadora se considerará como falta muy grave.

Cualquier otra de naturaleza análoga.

Sanciones: Las sanciones que procederán imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1º Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

2º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días o amonestación escrita.





3º Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de 10 días y hasta 30 días. Despido.

Las sanciones con suspensión de empleo y sueldo deberán ser comunicadas por escrito al trabajador / trabajadora.

Prescripción de Sanciones.- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO X

Comisión Paritaria y Solución extrajudicial

Artículo 36º.- Comisión de Interpretación y Vigilancia.- Ambas partes establecen en el ámbito territorial una Comisión Paritaria compuesta por representantes de los trabajadores/ trabajadoras y de la parte empresarial, en número de siete por cada una de ellas. La función de esta comisión paritaria será de vigilancia y control de este convenio y de todas las cuestiones derivadas de la aplicación de la normativa legal, así como tratar de llegar a una avenencia de los conflictos que puedan surgir entre las empresas y sus trabajadores/ trabajadoras.

Por la parte social se acuerda que, independientemente del número de miembros asistentes a la Comisión paritaria, estos representaran el porcentaje que cada una de las Organizaciones sindicales ostentan a la firma del Convenio.

Las partes podrán nombrar a los componentes de la misma en el momento de su constitución.

Se fija como sede de la Comisión Paritaria la del TAMIB. Av. Conde Sallent, nº 11, 2º de Palma de Mallorca.

Artículo 37º.- Solución de conflictos. Los firmantes de este convenio se adhieren en todos sus términos, al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) sin menoscabo de poder adherirse a cualquier otro sistema (Autonómico o Provincial) para la resolución extrajudicial de conflictos laborales.

Así mismo las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio Colectivo y de cualquier otro que afecte a los trabajadores/as incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, aplicando el reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores/as y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.º del citado reglamento según resolución del Director General de Treball de día 8 de enero de 1998 y publicado en el BOCAIB el 24 de enero de 1998.

Artículo 38º.- Código de Conducta en Materia de Acoso Sexual.

1.- Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos las partes firmantes del presente preacuerdo expresan su deseo de que todos los trabajadores/trabajadoras sean tratados/tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

2.- Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.- Todos los trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

4.- Los trabajadores/as tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigidas, a elección del trabajador/a presuntamente acosado/a, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si el trabajador/a lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores/as, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

5.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla". En los supuestos en que un trabajador/a incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado/sancionada conforme dispone el precepto señalado.



Artículo 39º.- Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral en el Puesto de Trabajo.

1.- Declaración de principios.

Todos los trabajadores/trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral. También el trabajador/la trabajadora tienen derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La situación de Acoso Moral se produce, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra, a una violencia psicológica por sistema, durante un periodo de tiempo más o menos prolongado. El Acoso Moral pretende y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas mediante la aplicación de un procedimiento interno de conflictos, que sin desechar y con independencia de la posible utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o la trabajadora acosados, permita actuar con la mayor prontitud, rigurosidad y confidencialidad, ante la denuncia protegiendo en todo caso y momento la intimidad del trabajador o la trabajadora presuntamente acosado/acosada. En ningún caso se podrá adoptar por parte de la empresa o responsable de la misma persecución o represalia al denunciante de los hechos de acoso.

Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todos los trabajadores/trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

DISPOSICIÓN FINAL:

1ª Las disposiciones legales que supongan una variación económica en todo o en algunos conceptos retributivos o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si al considerarlos en su totalidad y en cómputo anual superasen el nivel de este convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas del mismo.

CLÁUSULA ADICIONAL 1ª.- En lo no previsto en el Artículo 21 sobre Contrato Formativos, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del vigente Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre,

CLÁUSULA ADICIONAL 2ª.- DE APLICACIÓN ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE A EMPRESAS DE FABRICACIÓN DE MASAS CONGELADAS Y PRODUCTOS PRECOCIDOS CONGELADOS.

Personal que presta sus servicios en cámaras frigoríficas de congelación y almacenes frigoríficos de productos congelados, de aplicación única y exclusivamente a empresas de fabricación de masas congeladas y productos precocidos congelados.

Para el personal que preste sus servicios en empresas cuya única actividad sea la de fabricación de masas congeladas y productos precocidos congelados de panadería y pastelería y su distribución se crean dos nuevas categorías: Oficial / oficiala de cámara frigorífica y ayudante / ayudanta de cámara frigorífica.

Oficial / oficiala de cámara frigorífica: Persona que realiza las funciones de trabajo dentro de una cámara frigorífica de congelación, almacenando, colocando, manipulando, preparando pedidos, realización de inventario, registro de entradas y salidas de género, etc. Con manejo de maquinaria, y asumiendo la responsabilidad de todas las tareas que se realizan en el interior de las cámaras frigoríficas, pudiendo o no estar asistido en la realización de sus tareas de ayudantes de cámara frigorífica.

Ayudante / ayudanta de cámara frigorífica: Persona que realiza sus funciones dentro de una cámara frigorífica de congelación, almacenando, colocando, preparando pedidos, etc. Con manejo de maquinaria, y a las órdenes de un encargado/encargada o de oficial/oficiala de cámara.

Los oficiales/oficialas de cámara frigorífica y ayudantes/ayudantas que presten sus servicios durante toda la jornada laboral dentro de la cámara frigorífica de congelación con los descansos que establece la norma específica de salud laboral para este tipo de trabajos, percibirá un plus funcional diario consistente en dividir 170 euros por los días de trabajo efectivo en cámara frigorífica al mes.

Los salarios de los oficiales /oficialas de cámara frigorífica y ayudantes/ayudantas son los que se especifican en la tabla salarial anexa.





ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA PANADERIAS DE 01/01/2019 A 31/12/2019

TABLAS SALARIALES DIARIO

GRUPO	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS ASIST. DIA EFECTIVO TRABAJADO	SALARIO ANUAL (*)
1	1.1 Peón	28,33	5,47	14.555,35
	1.2 Formante de 1er año	14,69	8,55	9.257,24
	1.3 Formante de 2º año	15,36	8,84	9.645,67
	1.4 Personal de limpieza eur/hora	5,19		

2	2.1 Ayudante y Ayudanta de Amasador	31,28	9,80	17.194,56
	2.2 Mecánico y Mecánica 3ª	30,94	9,79	17.035,42
	2.3 Ayudante y Ayudanta	30,55	7,19	16.083,48
	2.4 Chofer	32,42	14,16	19.019,77
	2.5 Transportista	30,94	10,13	17.137,68
	2.6 Repartidor y Repartidora a domicilio	29,61	2,36	14.210,27
	2.7 Ayudante y Ayudanta de cámara frigorífica	31,28	9,59	17.130,66

3	3.1 Amasador y Amasadora	31,78	11,73	18.001,99
	3.2 Mecánico y Mecánica	31,28	10,02	17.261,67
	3.3 Oficial y Oficiala de Pala	32,42	14,16	19.019,77
	3.4 Oficial y Oficiala de cámara frigorífica	32,42	14,16	19.019,77
	3.5 Oficial y Oficiala de Masa	31,78	11,47	17.922,11
	3.6 Oficial y Oficiala de Mesa	31,27	9,59	17.125,78

4	4.1 Ayudante y Ayudanta de encargado	31,15	10,13	17.235,14
	4.2 Mecánico y Mecánica 1ª	31,78	11,47	17.922,11

5	5.1 Maestro y Maestra Encargado	32,42	14,16	19.019,77
---	---------------------------------	-------	-------	-----------

TABLAS SALARIALES MENSUALES

1	1.1 Ayudante y Ayudanta sin experiencia en el sector	875,00		13.125,04
	1.2 Formante de 1er año	527,11		7.906,70
	1.3 Formante de 2º año	695,79		10.436,84
	1.4 Personal de limpieza	887,98		13.319,66

2	2.1 Auxiliar Administrativo y Administrativa	904,40		13.566,05
---	--	--------	--	-----------

3	3.1 Vendedor y vendedora Mayor	1.036,97		15.554,51
---	--------------------------------	----------	--	-----------





	3.2 Oficial y Oficiala Administrativo	972,06	13,16	18.514,58
	3.3 Vendedor/ra de más de 3 años de experiencia en el sector	954,56		14.318,37
	3.4 Vendedor/ra hasta 3 años de experiencia en el sector	895,06		13.425,94
4	4.1 Jefe y Jefa de Fabricación	972,06	19,34	20.364,76
	4.2 Jefe y Jefa de Taller Mecánico	972,06	18,09	19.990,89
	4.3 Jefe y Jefa de Oficina y Contable	972,06	19,34	20.364,76

TABLAS SALARIALES PARA PASTERERIAS DE 01/01/2019 A 31/12/2019

TABLAS SALARIALES DIARIO

GRUPO	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS ASIST. DIA EFECTIVO TRABAJADO	SALARIO ANUAL (*)
1	1.1 Peón	28,33	5,47	14.556,48
	1.2 Formante de 1er año	14,69	8,55	9.257,24
	1.3 Formante de 2º año	15,36	8,84	9.645,67
	1.4 Personal de limpieza eur/hora	5,19		

2	2.1 Ayudante y Ayudanta	30,55	7,19	16.083,48
	2.2 Chofer	32,42	14,16	19.019,77
	2.3 Ayudante y Ayudanta de cámara frigorífica	31,28	9,59	17.130,66

3	3.1 Oficial 1º	32,42	14,16	19.019,77
	3.2 Oficial y Oficiala de cámara frigorífica	32,42	14,16	19.019,77
	3.3 Oficial 2º	31,78	11,47	17.922,11
	3.4 Oficial 3º	31,28	9,59	17.130,66

4	4.1 Maestro y Maestra Encargado	32,42	14,16	19.019,77
---	---------------------------------	-------	-------	-----------

TABLAS SALARIALES MENSUALES

1	1.1 Ayudante y Ayudanta sin experiencia en el sector	875,00		13.125,04
	1.2 Formante de 1er año	527,11		7.906,70
	1.3 Formante de 2º año	695,79		10.436,84
	1.4 Personal de limpieza	887,98		13.319,66

2	2.1 Auxiliar Administrativo y Administrativa	904,40		13.566,05
---	--	--------	--	-----------

3	3.1 Vendedor y vendedora Mayor	1.036,97		15.554,51
	3.2 Oficial y Oficiala Administrativo	972,06	13,16	18.514,58
	3.3 Vendedor/ra de más de 3 años de experiencia en el sector	954,56		14.318,37
	3.4 Vendedor/ra hasta 3 años de experiencia en el sector	895,06		13.425,94



4	4.1 Jefe y Jefa de Fabricación	972,06	19,34	20.364,76
	4.2 Jefe y Jefa de Taller mecánico	972,06	18,09	19.990,89
	4.3 Jefe y Jefa de Oficina y Contable	972,06	19,34	20.364,76

(*) Este salario se corresponde con las 15 mensualidades de salario base más los 299 días de plus de asistencia. La presente Tablas de Salarios en cómputo anual se corresponde con la Jornada ordinaria de trabajo establecida en el art. 7º del Convenio, la cual supone un cómputo anual de 1778 horas de trabajo efectivo generalmente.

ANEXO II

Tablas salariales para establecimientos expendedores de productos de panadería, bollería y pastelería, elaborados por ajenos a la titularidad del mismo, en la modalidad de productos acabados o bien productos intermedios (01/01/2019 a 31/12/2019).

GRUPO	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL (1)
1	1.1 Formante de 1er año	547,25	8.208,68
	1.2 Formante de 2º año	713,59	10.703,78
	1.3 Personal de limpieza (2)	921,90	13.828,50

2	2.1 Ayudante y Ayudanta sin experiencia en el sector	917,53	13.762,91
---	--	--------	-----------

3	3.1 Vendedor y Vendedora Mayor	1.087,34	16.310,04
	3.2 Vendedor/a con más de 3 años de experiencia en el sector	1.000,97	15.014,59
	3.3 Vendedor/a hasta 3 años de experiencia en el sector	938,52	14.077,75

(1) Este salario se corresponde con las 15 mensualidades de Salario Base.

(2) El salario del Personal de limpieza se entiende por la Jornada de 40 h. semanales.

ANEXO III

TABLAS SALARIALES PARA PANADERIAS DE 01/01/2020 A 31/12/2020

TABLAS SALARIALES DIARIO

GRUPO	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS ASIST. DIA EFECTIVO TRABAJADO	SALARIO ANUAL (*)
1	1.1 Peón	29,04	5,61	14.919,24
	1.2 Formante de 1er año	15,06	8,76	9.488,67
	1.3 Formante de 2º año	15,74	9,06	9.886,81
	1.4 Personal de limpieza eur/hora	5,32		
2	2.1 Ayudante y Ayudanta de Amasador	32,06	10,05	17.624,43
	2.2 Mecánico y Mecánica 3ª	31,71	10,03	17.461,31





	2.3 Ayudante y Ayudanta	31,32	7,37	16.485,57
	2.4 Chofer	33,24	14,51	19.495,26
	2.5 Transportista	31,71	10,38	17.566,12
	2.6 Repartidor y Repartidora a domicilio	30,35	2,42	14.565,53
	2.7 Ayudante y Ayudanta de cámara frigorífica	32,06	9,83	17.558,92

3	3.1 Amasador y Amasadora	32,58	12,03	18.452,04
	3.2 Mecánico y Mecánica	32,06	10,28	17.693,21
	3.3 Oficial y Oficiala de Pala	33,24	14,51	19.495,26
	3.4 Oficial y Oficiala de cámara frigorífica	33,24	14,51	19.495,26
	3.5 Oficial y Oficiala de Masa	32,58	11,75	18.370,16
	3.6 Oficial y Oficiala de Mesa	32,05	9,83	17.553,93

4	4.1 Ayudante y Ayudanta de encargado	31,93	10,38	17.666,02
	4.2 Mecánico y Mecánica 1ª	32,58	11,75	18.370,16

5	5.1 Maestro y Maestra Encargado	33,24	14,51	19.495,26
---	---------------------------------	-------	-------	-----------

TABLAS SALARIALES MENSUALES

1	1.1 Ayudante y Ayudanta sin experiencia en el sector	896,88		13.453,17
	1.2 Formante de 1er año	540,29		8.104,37
	1.3 Formante de 2º año	713,18		10.697,76
	1.4 Personal de limpieza	910,18		13.652,65

2	2.1 Auxiliar Administrativo y Administrativa	927,01		13.905,20
---	--	--------	--	-----------

3	3.1 Vendedor y vendedora Mayor	1.062,89		15.943,37
	3.2 Oficial y Oficiala Administrativo	996,37	13,48	18.977,45
	3.3 Vendedor/ra de más de 3 años de experiencia en el sector	978,42		14.676,33
	3.4 Vendedor/ra hasta 3 años de experiencia en el sector	917,44		13.761,59

4	4.1 Jefe y Jefa de Fabricación	996,37	19,83	20.873,88
	4.2 Jefe y Jefa de Taller Mecánico	996,37	18,55	20.490,66
	4.3 Jefe y Jefa de oficina y contable	996,37	19,83	20.873,88

TABLAS SALARIALES PARA PASTERIAS DE 01/01/2020 A 31/12/2020

TABLAS SALARIALES DIARIO

GRUPO	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS ASIST. DIA EFFECTIVO TRABAJADO	SALARIO ANUAL (*)
1	1.1 Peón	29,04	5,61	14.920,39
	1.2 Formante de 1er año	15,06	8,76	9.488,67





	1.3 Formante de 2º año	15,74	9,06	9.886,81
	1.4 Personal de limpieza eur/hora	5,32		
2	2.1 Ayudante y Ayudanta	31,32	7,37	16.485,57
	2.2 Chofer	33,24	14,51	19.495,26
	2.3 Ayudante y Ayudanta de cámara frigorífica	32,06	9,83	17.558,92
3	3.1 Oficial 1º	33,24	14,51	19.495,26
	3.2 Oficial y Oficiala de cámara frigorífica	33,24	14,51	19.495,26
	3.3 Oficial 2ª	32,58	11,75	18.370,16
	3.4 Oficial 3ª	32,06	9,83	17.558,92
4	4.1 Maestro y Maestra Encargado	33,24	14,51	19.495,26

TABLAS SALARIALES MENSUALES

1	1.1 Ayudante y Ayudanta sin experiencia en el sector	896,88		13.453,17
	1.2 Formante de 1er año	540,29		8.104,37
	1.3 Formante de 2º año	713,18		10.697,76
	1.4 Personal de limpieza	910,18		13.652,65
2	2.1 Auxiliar Administrativo y Administrativa	927,01		13.905,20
3	3.1 Vendedor y vendedora Mayor	1.062,89		15.943,37
	3.2 Oficial y Oficiala Administrativo	996,37	13,48	18.977,45
	3.3 Vendedor/ra de más de 3 años de experiencia en el sector	978,42		14.676,33
	3.4 Vendedor/ra hasta 3 años de experiencia en el sector	917,44		13.761,59
4	4.1 Jefe y Jefa de Fabricación	996,37	19,83	20.873,88
	4.2 Jefe y Jefa de Taller mecánico	996,37	18,55	20.490,66
	4.3 Jefe y Jefa de Oficina y Contable	996,37	19,83	20.873,88

(*) Este salario se corresponde con las 15 mensualidades de salario base más los 299 días de plus de asistencia. La presente Tablas de Salarios en cómputo anual se corresponde con la Jornada ordinaria de trabajo establecida en el art. 7º del Convenio, la cual supone un cómputo anual de 1778 horas de trabajo efectivo generalmente.

ANEXO IV

Tablas salariales para establecimientos expendedores de productos de panadería, bollería y pastelería, elaborados por ajenos a la titularidad del mismo, en la modalidad de productos acabados o bien productos intermedios (01/01/2020 a 31/12/2020)

GRUPO	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL (1)
1	1.1 Formante de 1er año	560,93	8.413,90





	1.2 Formante de 2º año	731,43	10.971,38
	1.3 Personal de limpieza (2)	944,95	14.174,21
2	2.1 Ayudante y Ayudanta sin experiencia en el sector	940,47	14.106,98
3	3.1 Vendedor y Vendedora Mayor	1.114,52	16.717,79
	3.2 Vendedor/a con más de 3 años de experiencia en el sector	1.026,00	15.389,96
	3.3 2 Vendedor/a hasta 3 años de experiencia en el sector	961,98	14.429,70

(1) Este salario se corresponde con las 15 mensualidades de Salario Base.

(2) El salario del Personal de limpieza se entiende por la Jornada de 40 h. semanales.

