

## DEPARTAMENT DE TREBALL

### RESOLUCIÓ

*TRE/909/2008, de 4 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la indústria flequera de la província de Barcelona per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0802525).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la indústria flequera de la província de Barcelona, subscrit pel Gremi de Flequers de la Província de Barcelona, el Gremi de Forners de Barcelona, UGT i CCOO el dia 28 de desembre de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la indústria flequera de la província de Barcelona per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0802525) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 4 de febrer de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

### XXII CONVENI

*col·lectiu de la indústria flequera de la província de Barcelona per als anys 2007-2010*

#### CAPÍTOL 1

##### *Disposicions generals*

#### Article 1

##### *Àmbit funcional i territorial*

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

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

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

#### Article 2

##### *Àmbit personal*

Afecta tots els treballadors que presten els seus serveis a les empreses incloses en l'àmbit territorial i funcional del present Conveni.

### Article 3

#### *Durada i efectes*

La durada d'aquest Conveni és de 4 anys: de l'1 de gener de l'any 2007 al 31 de desembre de 2010. Les seves condicions econòmiques tenen efectes des de l'1 de gener de 2007.

Una vegada arribi a la seva fi, es prorrogarà any rere any per reconducció tàcita sempre que no hi hagi cap denúncia de qualsevol de les parts amb una antelació de 3 mesos, com a mínim, a l'expiració d'aquest Conveni col·lectiu. Per tal que la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part junt amb el seu registre al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

En qualsevol cas, des de la seva fi el 31 de desembre de 2010, tant en el cas d'una reconducció tàcita com en el cas de denúncia, fins la signatura del següent Conveni, els seus articles s'han de mantenir vigents tret de l'article 31 i la disposició addicional 2.

### Article 4

#### *Seguretat i qualitat en el treball*

S'ha de promoure el respecte a la Llei de prevenció de riscos laborals i les seves normes complementàries, així com, la submissió a les normes generals d'higiene dels productes alimentaris i les millores tècniques que s'estableixen a l'indústria flequera, per aconseguir millorar la qualitat del treball i el producte final.

### Article 5

#### *Objectius*

Són objectius comuns d'ambdues parts la millora de les condicions de treball, la salut laboral, la productivitat i competitivitat de les empreses. Amb aquest objectiu, aquests han de col·laborar a assolir els objectius esmentats mitjançant el perfeccionament dels sistemes productius i la reducció dels riscos i de l'absentisme injustificat.

### Article 6

#### *Compensació*

A les millores econòmiques individuals que s'hagin establert a partir de l'1 de maig de 2004, siguin quins siguin el seu motiu, denominació, forma i naturalesa, no se'ls ha d'aplicar l'increment salarial establert a la disposició addicional 2.

Els augments concedits voluntàriament abans de l'1 de maig de 2004 no són absorbibles ni compensables, tret de les quantitats lliurades a compte del Conveni i les descrites a l'article 22.c).

### Article 7

#### *Garantia "ad personam"*

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

### Article 8

#### *Igualtat de drets*

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 de retribució per raó de raça o sexe.

Concretament, si s'utilitza un sistema de classificació professional per a la determinació de les retribucions, aquest sistema s'ha de basar en criteris comuns per als treballadors i per a les treballadores i s'ha d'establir excloent-ne la discriminació per raó de sexe.

## CAPÍTOL 2

*Contractes i classificació del personal*

## Article 9

*Contractació*

## a) Normes generals

S'estableix un període de prova, que ha de figurar en el contracte de treball i que en cap cas no podrà ser superior als següents terminis: pels contractes indefinits, sense distinció entre categories, serà de 90 dies naturals, i per la resta de modalitats contractuals, 30 dies naturals pels auxiliars i aprenents, i 50 dies per la resta de les categories.

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

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

## b) Contractes eventuais i de companya

El contracte de duració determinada per exigències circumstancials del mercat, acumulació de feines o excés de comandes 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 una vigència inferior al termini abans esmentat es podrà fer una sola pròrroga fins als 12 mesos.

## c) Contractes per la formació

S'estableix que, en els diferents àmbits de treball de l'empresa es poden contractar aprenents d'acord amb la legislació vigent i amb el nombre màxim que s'estableix en aquest article.

A l'obra d'elaboració, en el cas que es treballi de 10 hores de la nit fins a 6 del matí, l'edat mínima de contractació és de 18 anys, i en altres casos, l'edat és la prevista per la llei.

La durada del contracte per la formació no pot ser superior a 2 anys. Un cop transcorregut aquest termini, en el cas que el treballador continuï a l'empresa, s'ha d'entendre que la seva relació laboral té un caràcter indefinit amb la categoria d'auxiliar si forma part del personal d'elaboració o administratiu, i la categoria de venedor/a, si és personal mercantil.

El salari del aprenent que tenen reducció de jornada per classes teòriques no pot ser inferior al 90% del salari de Conveni que figura a les taules.

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

Fins a 5 treballadors: 1 aprenent

Fins a 10 treballadors: 2 aprenents

Fins a 25 treballadors: 3 aprenents

Fins a 40 treballadors: 4 aprenents

Fins a 60 treballadors: 5 aprenents

Fins a 70 treballadors: 6 aprenents

Fins a 90 treballadors: 7 aprenents

En el cas d'empreses amb plantilles superior a 90 treballadors s'aplicarà el que sigui establert a l'Estatut dels treballadors i la normativa laboral complementària.

## Article 10

*Classificació del personal*

La feina de la fleca és una tasca d'equip, per la qual cosa es pot demanar a qualsevol treballador que faci feines que habitualment fa un altre treballador de la mateixa o

similar qualificació professional, sempre que això impliqui ajudar els companys i el treball propi ho permeti, a fi d'assolir una millor racionalització de la feina que tendeixi a una reducció desitjable de la jornada laboral.

En tot cas, la següent classificació professional té caràcter enunciatiu i no s'obliga a les empreses a tenir cobertes totes les categories si les seves necessitats o volum no ho requereix.

El personal laboral comprès en aquest Conveni, segons les seves funcions, queda enquadrat en els següents grups professionals:

Grup A: personal tècnic

Grup B: personal d'administració

Grup C: personal de producció

Grup D: personal mercantil

Grup E: personal complementari

Grup A

S'enquadren en aquest grup tots els treballadors que tenen la màxima responsabilitat en el desenvolupament del treball, organització i comercialització dels productes de l'empresa.

Grup B

Són els treballadors que, sota la direcció del cap corresponent, desenvolupen feines de caràcter administratiu, comptable, promoció comercial i/o de caràcter anàleg.

Grup C

Comprèn el personal que desenvolupa tasques de fabricació del producte en les seves diverses varietats i especialitats.

Grup D

Queden classificats en aquest grup el personal que es dedica a la comercialització de la totalitat dels productes oferts al client per l'empresa, incloent les tasques d'atenció al client i acabament del producte.

Grup E

Inclou els treballadors que fan una diversitat de feines de caire material o mecànic.

Dins dels grups professionals anteriors es comprenen les següents categories laborals.

1. Grup A: personal tècnic

1.1 Director general: té la facultat de dirigir, organitzar i establir els criteris que han de seguir totes les seccions de l'empresa seguint les instruccions dels òrgans socials.

1.2 Cap de fabricació: té al seu càrrec la direcció i el 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.

1.3 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.

1.4 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.

2. Grup B: personal d'administració

2.1 Oficial de primera administratiu: té al seu càrrec les feines d'organització, mecanització i arxiu, amb la iniciativa que calgui, a partir de les ordres inicials, i dirigeix i orienta els oficials de segona i els auxiliars i assumeix les funcions lògiques d'ordre i correcció.

2.2 Oficial de segona administratiu: a les ordres del cap o oficial/s de primera, si n'hi ha (que pot substituir si no hi són), desenvolupa funcions administratives ordinàries. En tot moment està subordinat al personal esmentat, però amb els coneixements especialitzats necessaris per a això.

2.3 Auxiliar administratiu: és el treballador que, sense iniciativa, es dedica a operacions administratives elementals i en general a les purament mecàniques, com ara

mecanografia, informàtica, atenció telefònica o telemàtica, arxiu, càlcul senzill, tràmit i registre de correspondència i altres funcions anàlegs. En general, la seva tasca es caracteritza per la complementarietat i l'ajuda als treballadors de categoria superior.

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

3. Grup C: personal de producció

3.1 Encarregat: és el treballador que ha d'organitzar i dirigir la feina dels diversos operaris de fabricació i ha de coordinar, col·laborar i controlar el procés productiu, sota la direcció del cap de fabricació, si escau.

3.2 Oficial de primera: és l'empleat que té al seu càrrec les feines d'amassament, elaboració i coccio 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.

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

3.4 Oficial de segona: és l'oficial al que se li encomana l'elaboració i la coccio de les diferents peces, excepte en forns fixos i de solera giratòria, com també el maneig de les diverses 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.

3.5 Oficial segona d'especialitats: és el treballador amb iniciativa restringida, i amb subordinació als 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.

3.6 Auxiliar: és l'empleat no especialitzat que té la funció de col·laborar amb els oficials, sense responsabilitat funcional en les feines encomanades.

4. Grup D: personal mercantil

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

4.2 Encarregat: és l'empleat que, sota les ordres immediates de la direcció, cap de vendes o supervisor, si s'escau, és al capdavant de la secció i dirigeix la feina del personal de botigues, col·labora en les vendes i l'acabat dels productes, es responsabilitza del seu bon funcionament i dóna comptes a la direcció de les diverses vicissituds. També designa la persona que ha d'obrir i tancar les botigues.

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

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

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

5. Grup E: personal complementari

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

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

5.3 Auxiliar complementari: 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.

5.4 Netejador

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

### CAPÍTOL 3

#### *Mobilitat funcional i geogràfica*

##### Article 11

###### *Mobilitat funcional*

S'ha d'efectuar sense detriment de la dignitat del treballador i sense perjudicar la seva formació i promoció professional. El treballador té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectui efectivament, llevat que se li encomanin funcions de categoria inferior; en aquest cas, se li ha de mantenir la retribució d'origen. En el cas que en el nou sistema de categories un oficial no compleixi els requisits previstos a l'article anterior, els treballadors afectats han de realitzar els cursos de formació avinents. En el cas que es facin funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional, no es pot invocar com a causa d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o la manca d'adaptació durant els 12 mesos posteriors al canvi ni en el període d'adaptació a la categoria que correspongui.

##### Article 12

###### *Mobilitat geogràfica*

Els trasllats dels treballadors a altres centres de treball dins de la mateixa població els decideix l'empresa, la qual els ha de notificar als treballadors amb 7 dies d'antelació. Aquesta facultat empresarial s'ha d'utilitzar exclusivament per necessitats d'explotació. L'obtenció de fins diferents s'ha de considerar il·lícita.

Si el trasllat del treballador és fora del municipi, només es pot efectuar de comú acord entre l'empresa i el treballador, i, en cas de discrepància, es pot acudir a la Comissió Paritària.

### CAPÍTOL 4

#### *Cessaments, ascensos i formació*

##### Article 13

###### *Cessaments i preavisos*

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

En el supòsit que el treballador/a no compleix l'obligació establerta en el paràgraf anterior, se li ha de descomptar 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 un treballador, no ho faci està obligat a indemnitzar el seu empleat en la mateixa proporció establerta al paràgraf anterior.

Després del cessament efectiu es posarà a disposició del treballador la seva quitança, tenint dret aquest a rebre'n còpia per al seu estudi.

#### Article 14

##### *Ascensos de categories*

Els treballadors que exerceixin feines d'una categoria superior durant més de 6 mesos tenen dret que se'ls reconegui aquesta categoria si demostren aquesta circumstància.

En tot cas, si un treballador exerceix feines d'una categoria superior a la seva, té dret a percebre el salari corresponent a aquesta categoria superior durant el temps que les realitzi.

Totes les vacants que hi hagi a l'empresa s'han de cobrir, en la mesura que es pugui, per promoció dels treballadors de la categoria immediatament inferior. Les centrals sindicals i els gremis han d'establir, de comú acord, els criteris de promoció i examen.

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

#### Article 15

##### *Formació*

Les parts signants acorden fomentar i adherir-se als acords de formació contínua signats per les organitzacions empresarials i sindicals i l'Administració, per tal d'impulsar la formació al sector i garantir la promoció professional i la igualtat d'oportunitats.

Igualment els signants es comprometen a formar una Comissió integrada per representants empresarials i sindicals, en un termini màxim de 3 mesos a partir de la data de signatura d'aquest Conveni, a fi que analitzi les formes d'aplicació dels diversos acords subscrits entre els dits organismes. Les seves conclusions s'han d'annexar a aquest Conveni, prèvia aprovació per la Comissió Paritària.

### CAPÍTOL 5

#### *Jornada, vacances i permisos*

#### Article 16

##### *Jornada i horaris*

S'estableix una jornada de 1.796 hores de treball a l'any, repartides bàsicament en 39 hores i 30 minuts setmanals. En cadascunes de les jornades de treball es tindrà dret a un descans de 15 minuts, aquest temps serà a càrrec de l'empresa, quan la jornada continuada superi les 5 hores o una franja d'aquesta sobrepassi aquest temps.

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

El temps de treball es compta de manera que tant al començament com al final de la jornada el treballador es trobi al seu lloc de treball.

El quadre horari anual s'ha d'establir cada any en el mes de gener, i les empreses hi han d'establir 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 treballadors i els representants sindicals d'aquests. En cas de desacord es pot acudir a la Comissió Paritària, en els termes que es reflecteixen en aquest Conveni.

En el cas que calgui treballar en diumenge, independentment del dret del treballador al descans compensatori establert legalment, s'ha de retribuir segons l'article 22 d'aquest Conveni.

També es pot pactar una compensació econòmica o una compensació amb descans en el cas de festa intersetmanal. En aquest supòsit, la jornada no pot ser superior a 6 hores, que queden garantides.

Que a l'objecte de complir la jornada màxima anual, quan una festa intersetmanal coincideixi amb el dia de descans del treballador, aquest tindrà dret al seu gaudi

en el termini de 7 dies, i en la data que es pacti amb l'empresa, o a la seva compensació. En tot cas, quan la jornada anual sigui superior a l'establerta en el paràgraf primer del present article, les parts podran pactar la compensació econòmica o la realització de descans substitutoris, d'acord amb els límits legals.

#### Article 17

##### *Vacances*

El període anual de vacances és de 30 dies naturals ininterromputs, llevat de pacte en contra, que s'han de gaudir en les dates acordades entre l'empresa i el treballador. Al dit pacte es poden tenir en compte el que preveu la Llei de conciliació de la vida laboral i familiar, l'existència de fills en edat escolar i la coincidència de les vacances amb la parella.

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

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

Els torns de vacances s'han de pactar a cada empresa amb els treballadors i els seus representats sindicals, i s'han de comunicar amb 60 dies d'antelació a la data d'inici del primer torn.

Els treballadors que no hagin pogut gaudir del seu torn de vacances com a conseqüència de baixa laboral per accident laboral tenen dret al gaudi en un torn diferent, sempre que sigui dins de l'any natural. En el cas que l'empresa o el centre de treball tanqui per vacances no té efectivitat l'anterior dret.

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

#### Article 18

##### *Permisos*

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

a) 15 dies naturals en el cas de matrimoni o unió de fet. En l'últim cas el treballador ha d'aportar el certificat de convivència, en els termes de la normativa aplicable.

b) 3 dies per naixement de fill o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

c) 3 dies per malaltia greu de cònjuge i fills i 2 dies per malaltia greu de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

Aquests terminis s'han d'ampliar en 2 dies més en el cas que el treballador hagi de fer un desplaçament i es consideri prudentment que hi ha pèrdua de jornada

d) 2 dies per canvi de domicili sempre que aquest impliqui trasllat de mobiliari.

e) 3 dies a l'any per atendre assumptes propis. El treballador haurà de preavisar amb 7 dies d'antelació i la data de gaudi s'ha de pactar bilateralment amb l'empresa. El treballador no haurà de justificar les causes privades que fonamenten l'ús d'aquest permís i en el supòsit d'un contracte inferior a 1 any es tindrà dret a la part proporcional d'aquests dies. En cap cas no es podran sol·licitar en els següents supòsits: quan es vulgui fer ús del mateix dia per més del 5% de la plantilla, i en les vigílies del dia de Reis, Sant Joan, Nadal i Any Nou.

f) Els treballadors/ores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència en el treball, que poden dividir en 2 fraccions, o reduir la seva jornada de treball en mitja hora amb la mateixa finalitat. Igualment per voluntat de la dona treballadora es podrà acumular aquest dret en jornades completes en els termes que es pactin amb l'empresa. El permís podrà ser gaudit indistintament per al pare o la mare en el cas que ambdós treballin.



g) Els treballadors/ores podran assistir a la visita del metge en hores de treball, sense descompte econòmic en la nòmina corresponent, fins a un màxim de 10 hores anuals, havent de lliurar en tot cas el justificant acreditatiu corresponent.

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

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

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 6

### *Retribucions*

#### Article 19

##### *Definicions*

El salari ha de tenir la denominació de salari de 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 ha de ser necessàriament nocturna, segons la demanda majoritària del servei, les parts signants d'aquest Conveni reconeixen la impropietat de percebre cap classe de plus de nocturnitat, sens perjudici que es pugui fer horari diürn a les empreses.

#### Article 20

##### *Pagues extraordinàries*

Els treballadors de les empreses afectades per aquest Conveni tenen dret a percebre 3 pagues extraordinàries, en la quantia que s'estableix a les taules annexes. Aquestes pagues s'han d'abonar el 15 de maig (paga de Sant Honorat), el 15 de juliol (paga d'estiu) i el 15 de desembre (paga de Nadal). Les pagues extraordinàries es poden prorratejar per mesos o setmanes, previ acord entre l'empresa i el treballador.

#### Article 21

##### *Hores extraordinàries*

Davant la situació d'atur existent, per 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 fer 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.

Si s'han de fer hores extraordinàries, s'han de retribuir d'acord amb les taules d'aquest Conveni o, si escau, aquestes retribucions poden ser substituïdes per descansos, que s'han de fixar de comú acord entre l'empresa i el treballador i han de mantenir com a mínim la proporció que s'estableix a la disposició addicional 3.

#### Article 22

##### *Plus*

a) Tots els treballadors tenen dret a retirar diàriament de l'empresa, en espècie, 1 quilo de pa dels models superiors a 200 g que s'elaboren a cada forn, el valor del qual és cotitzable per mensualitats del mateix import.

En el supòsit que un treballador no vulgui exercir el dret a retirar el pa, ho ha de comunicar a l'empresa per escrit. Aquesta renúncia en cap cas no ha de tenir una durada inferior a 6 mesos, sense perjudici del que s'estableix al paràgraf tercer de l'article 17.

b) Quan la jornada de treball inclogui el diumenge, s'ha d'abonar un plus addicional per cada diumenge treballat. El seu valor ha de constar a les taules.

c) S'estableix un plus de lloc de treball denominat plus de degustació, quantificat a les taules, i que s'ha d'abonar als venedors/ores i encarregats/ades, durant el temps que desenvolupin la feina que s'especifica a l'apartat 4.3 de l'article 10.

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 plus es rebran en la seva part proporcional.

#### Article 23

##### *Producció*

Els treballadors de les empreses de rendiment que figuren inscrites en el registre previst en aquest Conveni tenen una producció de 600 kg de farina a la setmana (de 6 dies) o de 100 kg diaris, i l'empresa manté l'obligació d'elaborar el pa programat cada dia per al proveïment normal. La farina que excedeix la producció esmentada s'ha d'abonar com a farina extra d'acord amb els valors que s'estableixen a l'annex corresponent.

En tot cas, la jornada ha de ser l'establerta amb caràcter general en aquest Conveni.

#### Article 24

##### *Cotització*

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

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

### CAPÍTOL 7

#### *Règim disciplinari*

#### Article 25

##### *Faltes*

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

1. S'entenen que són faltes lleus:

a) Les faltes de puntualitat consistents en 3 retards en entrar a la feina en un període de 30 dies, 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 de 30 dies.

c) Les discussions lleus amb els companys de feina.

d) El no comunicar amb antelació, podent-ho fer, la falta d'assistència al treball, tret que es provi la impossibilitat per fer-ho.

e) La falta de netedat o higiene de caràcter ocasional. En aquest cas atenent la seva reiteració i incidència en la normativa sobre salut i higiene pot ser qualificada com a falta greu.

f) La descurança en la conservació dels locals, materials i utensilis de treball.

g) El descuit 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 altre de naturalesa anàloga.
2. Són faltes de caràcter greu:
- a) Les comeses contra la disciplina del treball o contra el respecte degut als superiors, companys i als clients.
  - b) Simular la presència d'un altre treballador.
  - c) La no assistència al treball sense causa justificada, de 2 a 3 dies en el termini de 30 dies.
  - d) Absentar-se del treball sense llicència dins de la jornada.
  - e) Fingir malaltia o demanar permís al·legant causes inexistent.
  - f) Fumar fora dels llocs establerts amb aquesta finalitat, sent falta molt greu si es desenvolupa amb vulneració de la normativa d'higiene i sanitat en el treball.
  - g) El no lliurament en el termini d'1 dia natural, des de la seva expedició, del document d'alta d'incapacitat temporal i dels justificants de visita mèdica, i de 3 del de baixa i confirmació.
  - h) En general, la reincidència en una falta lleu en un període d'1 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 30 dies.
  - b) El frau, el furt o el robatori, tant a l'empresa com als companys de treball.
  - c) Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu al respecte i la consideració als caps o als seus familiars i als companys o clients.
  - d) La violació de secrets de l'empresa.
  - e) L'embriaguesa i la intoxicació voluntàries per altres substàncies.
  - f) No atendre les mesures o instruccions de prevenció de riscos laborals i d'higiene en el treball.
  - g) L'assetjament sexual, moral o psicològic en el treball. S'entén per assetjament sexual qualsevol conducta o proposició d'ordre sexual que, per la manera de produir-se, atempti contra la llibertat o la intimitat del subjecte que la pateix.
  - h) La comissió de més de 2 faltes greus dintre del termini d'1 any.
  - i) 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 més de l'entitat de la conducta sancionada, la seva reiteració i/o la condició de prepotència o superioritat de l'ofensor.

## Article 26

### *Sancions*

Les sancions que és procedent 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 8

### *Règim assistencial*

## Article 27

### *Incapacitat temporal*

Les empreses han d'abonar als treballadors que causin 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 quantitat, una sola vegada a l'any.
- b) Els dies de baixa compresos entre el 21 i el 30, un 75%.

c) Els dies de baixa compresos entre el 31 i el 120, s'han de complementar les prestacions fins al 85%.

d) Pel que fa al temps d'internament en una clínica, per qualsevol motiu, amb l'acreditació d'aquest internament, s'han de complementar les prestacions fins al 100%.

e) Pel que fa als casos de baixa per accident de treball i malaltia professional, els primers 60 dies, s'han de complementar les prestacions fins al 100%.

f) Els casos de baixa per maternitat es regeixen per la seva normativa específica.

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

Els complements que s'estableixen en aquest article s'han d'abonar en totes les malalties que pugui patir el treballador en el transcurs de l'any.

#### Article 28

##### *Revisió mèdica*

S'han de fer les revisions mèdiques previstes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, i en la resta de la normativa de desenvolupament. En tot cas han de ser revisions específiques del lloc de treball.

Les empreses han d'abonar als treballadors l'import de mitja jornada el dia que acudeixen a la revisió mèdica, tret del cas que aquesta revisió mèdica es faci durant la jornada de treball.

#### Article 29

##### *Roba de treball*

Les empreses han de dotar obligatòriament el seu personal d'elaboració de 2 pantalons curts, 2 pantalons llargs, 4 samarretes i 2 parells de sabatilles. Cal lliurar a les venedores 2 bates i 2 parells de sabatilles i als xofers-repartidors 2 jaquetes, 2 pantalons i 2 parells de sabatilles. Al personal que, per la seva funció, necessiti gorres, davantals i mascaretes o altres equips de treball se li els 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 cada any.

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

#### Article 30

##### *Garantia del lloc de treball dels conductors*

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

Aquesta condició s'ha de mantenir com a màxim per una suspensió del permís de conduir i un total de 3 mesos. Un cop superats aquests màxims, el conductor només té dret a la reserva del lloc de treball.

### CAPÍTOL 9

#### *Drets sindicals i Comissió Paritària*

#### Article 31

##### *Acumulació d'hores*

Els sindicats que, d'acord amb els resultats de les eleccions sindicals de 2007, són representatius en el sector flequer de la província de Barcelona poden acumular les hores sindicals en un delegat del sector.

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

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

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

El delegat sindical triat, quan faci ús del crèdit d'hores especificat en aplicació de la legislació laboral, està en situació d'excedència sindical i té dret a percebre una retribució concertada, la qual ha d'estar subjecta als increments previstos a la disposició transitòria 2. S'ha de reintegrar al seu lloc de treball en les condicions en què l'ocupava en el moment en què cessi la situació d'excedència.

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

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

La vigència d'aquest article es limita a la durada d'aquest 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 32

### *Comissió Paritària*

Es constitueix la Comissió Paritària, formada per 2 representants de la UGT, 2 representants de Comissions Obreres i 4 representants de les organitzacions patronals, a la qual s'atribueix les següents funcions:

1. La interpretació de les normes d'aquest Conveni. Qualsevol de les parts negociadores, així com els empresaris o els treballadors individuals, poden sol·licitar per escrit una interpretació autèntica sobre les normes d'aquest Conveni. En aquest últim cas, quan la interpretació es fa a petició d'ambdues parts, la decisió és executiva.
2. La resolució de conflictes de classificació professional. En aquest cas, les pretensions s'hauran de fomentar en una discrepància entre les funcions realitzades i la categoria laboral reconeguda.
3. La resolució dels conflictes establerts a l'article 16, paràgraf quart, respecte als quadres horaris.
4. Els conflictes de mobilitat geogràfica referits al paràgraf segon de l'article 12.
5. El procediment de desvinculació regulat a l'article 36.

En tots els casos, una vegada es plantegi la consulta a la Comissió, aquesta es reunirà i resoldrà en un termini màxim de 60 dies naturals. En els casos relacionats a l'apartat 2, 3 i 4, es donarà trasllat a la part no sol·licitant per poder presentar les alegacions oportunes. En el supòsit de no fer-lo s'entendrà adequada la petició plantejada.

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

La Comissió es pot reunir al domicili de qualsevol de les parts, determinant-se com a domicili de la UGT, la rambla de Santa Mònica, núm. 10, 2n, de Barcelona;

com a domicili de CCOO és a la Via Laietana, núm. 16-18. 3r, de Barcelona; com a domicili del Gremi de Forners de Barcelona és al carrer de Pau Clarís, núm. 134, principal; i com del domicili del Gremi de Flequers de la Província de Barcelona és al carrer de Pau Clarís, 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, la controvèrsia es pot sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya perquè d'acord amb la seva normativa, i amb la possible conciliació o mediació prèvia, dicti resolució administrativa, a la qual s'han de sotmetre les parts.

#### Article 33

##### *Quotes sindicals*

Si ho demanen els treballadors afiliats a les centrals sindicals, les empreses de 10 treballadors o més han de descomptar de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent, de la manera següent: el treballador interessat en la realització d'aquesta operació ha de remetre a la direcció de l'empresa un escrit en què s'expressi amb claredat l'ordre de descompte, la central o sindicat a què pertany, la quantia de la quota, com també el número de compte corrent o llibreta de caixa d'estalvis a la qual s'ha de transferir la quantitat corresponent. Si no hi ha indicació en contra, les empreses han d'efectuar aquestes deduccions per períodes d'1 any.

Així mateix, aquest descompte s'ha de realitzar a les empreses de menys de 10 treballadors, sempre que aquestes donin la seva conformitat.

#### CAPÍTOL 10

##### *Altres disposicions*

#### Article 34

##### *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, fenyedores, 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 al Registre dels gremis de forners de Barcelona i de la província de Barcelona, a fi que es pugui acollir al sistema salarial previst en aquest Conveni per a les empreses de rendiment.

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

#### Article 35

##### *Certificat de manipulador d'aliments*

El personal regit per aquest Conveni obligatòriament ha de tenir el certificat de manipulador d'aliments. A aquest efecte, l'empresa ha de donar les instruccions oportunes i les facilitats necessàries per a l'obtenció d'aquest certificat. Les despeses que ocasioni l'obtenció d'aquest certificat han de ser a càrrec de l'empresa.

#### Article 36

##### *Desvinculació*

Les parts negociadores estableixen que les empreses l'estabilitat econòmica de les quals pugui quedar afectada per l'aplicació de les normes econòmiques d'aquest Conveni se'n poden desvincular d'acord amb el procediment següent:

1. Les empreses ho han de plantejar als representants dels treballadors i han de presentar la documentació acreditativa de la seva situació, juntament amb

un pla de viabilitat, durant els 3 mesos següents a la publicació en el DOGC del Conveni.

2. Si hi ha acord, s'ha de comunicar a la Comissió Paritària perquè el conegui i l'aprovi.

3. Si no hi ha acord o si els treballadors de l'empresa no tenen representants, s'ha de plantejar davant la Comissió Paritària en el termini esmentat.

4. Constatada la situació de l'empresa, ambdues parts han d'acordar l'aplicació quantitativa i qualitativa d'aquesta clàusula de desvinculació, que ha de ser revisada anualment.

La Comissió Paritària pot demanar la documentació complementària que necessiti per dictar resolució en el termini d'1 mes, i la resolució és vinculant per a les parts. En cas de desacord, les parts es poden sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Article 37

##### *Horaris comercials*

Les parts signants es comprometen a actuar conjuntament amb el Departament de Comerç de la Generalitat de Catalunya amb l'objecte que es compleixi la Llei d'horaris comercials.

#### 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 a fi de definir els objectius generals del sector i també determinar les mesures, els instruments i les polítiques necessaris per assolir els objectis esmentats.

Igualment, aquesta Comissió farà un seguiment continuat de la política de contractació que es faci al sector, a fi de promoure la realització de contractes indefinits per part de les empreses.

#### Article 39

##### *Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades en aquest 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 40

##### *Drets consolidats*

Totes les matèries que són objecte de regulació d'aquest Conveni col·lectiu substitueixen i deroguen les pactades a l'anterior Conveni vigent. S'han de considerar drets consolidats els que derivin de l'aplicació d'altres normes convencionals o reglamentàries que s'hagin aplicat als treballadors inclosos en l'àmbit personal d'aquest Conveni abans de la seva entrada en vigor.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

##### 1. *Conveni de Catalunya*

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

##### 2. *Increment salarial*

Es pacta un increment salarial per a l'any 2007 sobre els conceptes rebuts en data de 31 de desembre de 2006, excepte el PAC (plus d'antiguitat consolidada), els

complements referits a l'article 6 paràgraf primer, el pa, i el plus de l'article 22.b) i 22.c), que queden congelats amb els seus valors actuals, del 2,5%, per totes les categories professionals. Després de la publicació de l'IPC definitiu d'aquest any, es farà una revisió del diferencial amb efectes de l'1 de gener d'enguany.

Per a l'any 2008 s'acorda els següents percentatges d'increment anual sobre els salaris rebuts a 31 de desembre de 2007, a excepció del PAC (plus d'antiguitat consolidada), els complements referits en l'article 6 paràgraf primer, el pa i l'article 22.b) i 22.c), per totes les categories professionals, excepte el venedor/a i el netejador/a de l'IPC previst pel Govern de l'Estat incrementat en un 0,5%, i per les esmentades categories l'IPC previst pel Govern de l'Estat incrementat en un 1%.

Pel cas que l'IPC real de l'Estat registrat per l'Institut Nacional d'Estadística, a 31 de desembre de 2008, sigui superior a l'IPC previst pel Govern de l'Estat més un 0,5%, per totes les categories professionals, excepte el venedor/a i el netejador/a, s'efectuarà una revisió salarial del diferencial, amb efectes des de l'1 de gener de 2008. En el supòsit de les categories de venedor/a i el netejador/a, una vegada conegut l'IPC definitiu de l'exercici, si escau, es farà la revisió del diferencial de l'IPC previst pel Govern de l'Estat més un 1% i l'IPC real de l'Estat registrat per l'Institut Nacional d'Estadística, a 31 de desembre de 2008, incrementat en un 1%. En aquest cas i per les categories de venedor/a i de netejador/a s'estableix la garantia que l'esmentada revisió, amb el seu avançament, no serà inferior a un 4% sobre els conceptes salarials rebuts en data 31 de desembre de 2007, a excepció dels conceptes exclosos al paràgraf segon. Expressament es fa constar que pel complement salarial denominat plus diumenge es pacta en la quantia de 15 euros, i que no estarà subjecte a cap increment durant l'any 2008.

Pels anys 2009 i 2010 s'acorda els següents percentatges d'increment anual sobre els salaris rebuts a 31 de desembre de 2008 i 2009, respectivament, a excepció del PAC (plus d'antiguitat consolidada), els complements referits a l'article 6 paràgraf primer, i el pa, per totes les categories professionals, excepte el venedor/a i netejador/a, de l'IPC previst pel Govern de l'Estat incrementat en un 0,5% i per les esmentades categories l'IPC previst pel Govern de l'Estat incrementat en 1%.

Pel cas que l'IPC real de l'Estat registrat per l'Institut Nacional d'Estadística, a 31 de desembre del 2009 i 2010, sigui superior a l'IPC previst pel Govern de l'Estat més un 0,5%, per totes les categories professionals, excepte el venedor/a i el netejador/a, s'efectuarà una revisió salarial del diferencial, amb efectes des de l'1 de gener del 2009 i 2010 respectivament. En el supòsit de les categories de venedor/a i el netejador/a una vegada conegut l'IPC definitiu dels esmentats exercicis, si escau, es farà la revisió del diferencial de l'IPC previst pel Govern de l'Estat més 1% de cadascun dels anys, i l'IPC real de l'Estat registrat per l'Institut Nacional d'Estadística, a 31 de desembre de 2009 i 2010 respectivament, incrementat en un 1%. En aquest cas, i per les categories de venedor/a i el netejador/a s'estableix la garantia que les esmentades revisions, amb els seus avançaments, no seran inferiors a un 4%, sobre els conceptes salarials rebuts en data a 31 de desembre de 2008 i 2009, a excepció dels conceptes exclosos al paràgraf quart i l'excepció que s'estableix al paràgraf següent.

Respecte als complements regulats a l'article 22.b) i 22.c), i per totes les categories professionals, s'acorda un increment pels anys 2009 i 2010 de l'IPC previst pel Govern de l'Estat. En el supòsit que l'IPC real a final de cadascun dels anys fos superior a l'esmentada previsió, es farà la revisió del diferencial.

Aquestes regularitzacions de salaris, en el seu cas, es faran en un únic pagament, en el termini de 30 dies naturals des de la seva publicació en el DOGC, així com, s'afegirà a les taules salarials per l'aplicació del corresponent increment del Conveni.

### 3. Hores extres

Les hores extres tindran un increment del 25% sobre el valor de l'hora normal, i un 50% les que es facin en dies festius, tal com es reflecteix a les taules.



#### 4. *Dret supletori*

En el no previst en aquest Conveni cal atènyer-se al que disposin l'Estatut dels treballadors i la resta de normes concordants.

#### 5. *Acord interprofessional*

Les parts signants acorden la seva adhesió al contingut de l'Acord interprofessional subscrit per Foment del Treball Nacional i les centrals sindicals UGT i CCOO que sigui vigent al seu moment.

#### 6. *Jubilació anticipada als 64 anys*

A l'empara del Reial decret 1194/1985 i normativa concordant, i sempre que es compleixin els condicionaments establerts per l'esmentada normativa, l'empresa i el treballador podran pactar la jubilació anticipada d'aquest últim, amb la signatura del corresponent contracte de substitució amb un altre treballador inscrit a l'oficina d'ocupació.

#### 7. *Jubilació parcial*

A l'empara del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, i normativa concordant, i sempre que es compleixin els condicionaments establerts per l'esmentada reglamentació, la empresa i el treballador podran pactar la jubilació parcial d'aquest últim, amb la signatura amb un altre treballador del corresponent contracte de relleu.

#### 8. *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.

#### 9. *Violència de gènere*

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

### ANNEX 1

#### *Taula salarial 2007*

SB: salari base; HE: hora extra; HEF: hora extra festiva; H: paga Sant Honorat, estiu i Nadal.

Categoria	SB	HE	HEF	H
<i>Grup A: Personal tècnic</i>				
Director/a general.....	1.291,96	13,53	15,77	1.291,96
Cap de fabricació.....	1.207,04	12,08	14,29	967,38
Cap administratiu.....	1.002,12	10,22	12,27	917,06
Cap de vendes.....	1.002,12	10,22	12,27	917,06
<i>Grup B: Personal administratiu</i>				
Oficial de primera administratiu.....	876,21	8,97	10,76	812,54
Oficial de segona administratiu.....	818,24	8,39	10,10	766,57
Auxiliar administratiu.....	792,93	8,14	9,79	743,50
Comercial.....	876,36	8,86	10,63	741,13
<i>Grup C: Personal de producció</i>				
Encarregat/ada.....	1.198,25	11,87	14,25	945,41
Oficial de primera.....	1.191,69	11,87	14,25	908,86
Oficial de primera d'especialitats.....	1.191,69	11,87	14,25	908,86
Oficial de segona.....	1.058,02	10,57	12,69	830,28
Oficial de segona d'especialitats.....	1.058,02	10,57	12,69	830,28
Auxiliar.....	1.001,12	10,01	12,03	796,24
<i>Grup D: Personal mercantil</i>				
Supervisor/a.....	868,45	9,06	10,88	868,45
Encarregat/ada.....	786,56	8,00	9,60	694,80
Venedor/a.....	738,59	7,54	9,04	662,58

Categoria	SB	HE	HEF	H
<i>Grup E: Personal complementari</i>				
Mecànic/a .....	1.155,01	11,51	13,83	889,56
Xofer .....	876,36	8,86	10,63	741,13
Auxiliar complementari.....	799,59	8,10	9,74	690,05
Netejador/a .....	683,75	7,10	8,51	682,66
Forns a rendiment	SB	HE	H	
Encarregat/ada .....	1.115,79	28,16	879,45	
Oficial de primera .....	1.093,32	28,16	810,58	
Oficial de segona .....	964,44	23,84	737,83	
Auxiliar.....	910,99	21,67	706,38	
	SB	H		
Aprenents formació.....	588,81	549,47		

Plus: valor pa en espècie mensual: 22,20 euros

Plus diumenge (per dia treballat): 10,72 euros.

Plus de degustació mensual: 150,00 euros.

(08.072.159)

**RESOLUCIÓ**

*TRE/910/2008, de 7 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2007 i de revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni col·lectiu de treball de la indústria flequera de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 0802525).*

Vist el text de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2007 i de revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni col·lectiu de treball de la indústria flequera de la província de Barcelona, subscrit pel Gremi de Flequers de la Província de Barcelona, el Gremi de Forners de Barcelona, UGT i CCOO el dia 20 de gener de 2008, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball i el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

**RESOLC:**

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2007 i de revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni col·lectiu de treball de la indústria flequera de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 0802525) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 7 de febrer de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Traducció del text original signat per les parts*

**ACORD**

*de revisió de l'IPC per a l'any 2007 i de revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni col·lectiu de treball de la indústria flequera de la província de Barcelona*

**Assistents****Comissió Negociadora sindical:**

Comissió Negociadora UGT: Sr. Francisco Aguilar Gallardo, Sr. J. Antonio Jiménez Aguilera, Sr. Ramón Llopert Mitjans, Sr. Ramón Jordi, Sr. Jaime Davi, Sr. Juan Ferrer, Sr. José M<sup>a</sup> Flores, Sra. Cristina Canillas i Sra. Ana M<sup>a</sup> Berenguer. Assessors: Sr. Jordi López, Sr. José Espigarés i Sr. José Ros Díaz.

Comissió Negociadora CCOO: Sra. Yolanda Sánchez Sebero, Sra. Yolanda Burgos López, Sr. Josep Climent Corona, Sr. Jonathan Climent Corona, Sr. Ramón Ballesteros García i Sra. Gisela Esteruelas Castellvi. Assessors: Sr. Pedro A. Ruiz Santos i Sr. Xavier Olivé Ferrer.

**Comissió Negociadora empresarial:**

Comissió Negociadora Gremi de Flequers de la província de Barcelona: Sr. Antoni Vila Ferrarons, Sr. Joan M<sup>a</sup> Rius Marrugat, Sr. Antoni Aribau Castillo i Sr. Modest Corsellas Pila. Assessors: Sr. Antonio Caballero Megias i Sra. Ana Terrones Pumarola.