

Dimarts, 7 d'agost de 2012 - Número 183

## Administració Autònoma

**2012-08806**

**Generalitat de Catalunya**

**Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona**

RESOLUCIÓ de 1 d'agost de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'Elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria, de la província de Tarragona, per a l'any 2012 (codi de conveni núm. 43000215011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de d'Elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria, subscrit per part empresarial pel Gremi Provincial d'Artesans de la Província de Tarragona i per part dels treballadors pels sindicats d'UGT i CCOO en data 6 de juny de 2012 i presentat per les mateixes parts en data 19 de juliol de 2012 i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'Elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria, de la província de Tarragona, per a l'any 2012 (codi de conveni núm. 43000215011994), en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 1 d'agost de 2012.

Baptista Capell Solsona,

Director dels Serveis Territorials, e. f.

Transcripció del text literal signat per les parts

### CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL D'ELABORACIÓ I VENDA DE PASTISSERIA, CONFITERIA, BRIOIXERIA I REBOSTERIA DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

#### Capítol 1

##### Disposicions generals

#### Article 1

Les condicions de treball que s'estipulen en aquest Conveni tenen caràcter de mínimes, i en conseqüència, són nul·les i no sorgiran cap efecte entre les parts els pactes o clàusules que, individual o col·lectivament, impliquin condicions menys favorables per als treballadors.

#### Article 2

En allò no previst en aquest Conveni, i com a dret supletori, s'observarà allò que estableixen l'Estatut dels treballadors i la legislació vigent.

#### Article 3

Aquest Conveni serà vigent des del dia 1 de gener de 2012, amb independència de la data de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la província de Tarragona.

## Article 4

Aquest Conveni és d'aplicació a tota la província de Tarragona i afecta els centres de treball que hi són ubicats, encara que les empreses tinguin el domicili en una altra, i a les que siguin traslladades des d'altres províncies. Així mateix obliga les empreses de nova creació.

## Article 5

El Conveni afectarà la totalitat dels treballadors de les empreses dedicades a l'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioxeria i rebosteria, així com al personal que, sense pertànyer a la plantilla de les empreses en el moment de l'aprovació del Conveni, hi comenci a prestar els seus serveis durant el període de la seva vigència.

## Article 6

La durada del Conveni és d'un any, a comptar des de la data d'entrada en vigor, per la qual cosa conclourà el 31 de desembre de 2012. Es prorrogarà d'any en any per reconducció tàcita, en cas de no existir denúncia de qualsevulla de les parts o de no proposar-se la seva revisió o rescissió.

## Article 7

La denúncia on es proposi la rescissió o la revisió del Conveni s'ha de presentar en el Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, mitjançant les centrals sindicals, el Gremi Provincial d'Artesans Pastissers o les agrupacions pastisseres que puguin existir, dins el termini màxim de tres mesos abans de la seva caducitat. Cas d'existir denúncia, i fins a la data de la subscripció d'un nou conveni, subsistirán en la seva totalitat les condicions pactades en el present conveni.

En el termini màxim de dos mesos a partir de la rebuda de la comunicació de denúncia del conveni, es procedirà a constituir la Comissió Negociadora.

La part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir un calendari o planificació de la negociació.

El termini màxim per a la negociació d'un nou conveni serà de dotze mesos, a comptar des de la data de pèrdua de la seva vigència.

Si una vegada esgotat el termini de negociació no existís acord, ambdues parts se sotmetran a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

## Article 8

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

## Article 9

Totes les millores econòmiques i de treball que s'implantin en virtut d'aquest Conveni, seran compensables i absorbibles fins on arribin les millores i augments que existeixin a cada empresa.

Les condicions legals que en el futur comportin una variació econòmica de tots o d'alguns dels conceptes retributius existents, o que suposin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica, quan considerades en la seva totalitat, superin el nivell d'aquest Conveni; altrament, s'han de considerar absorbides per les millores pactades.

## Article 10

S'han de respectar les garanties personals que, en concepte de percepcions de qualsevulla classe en el seu còmput, siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni, i s'han de mantenir estrictament "ad personam". Quant a la resta, les condicions gaudides pels treballadors es consideraran unificades per les normes d'aquest Conveni.

## Article 11

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

## Article 12

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

- Interpretació del Conveni.
- Arbitratge de les qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració de les parts o, en els supòsits previstos concretament en aquest Conveni, així com qualsevol altre atribució reconeguda per la legislació vigent a la Comissió Paritària.
- Vigilància del compliment d'allò pactat.
- Totes les activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia.

e) En qualsevol cas, tot allò que disposen els apartats c) i e), de l'apartat 3, de l'article 85è, del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

## Article 13

La Comissió Paritària del Conveni estarà formada per sis membres, dels quals tres ho seran de la part empresarial i els altres tres de la part social signant d'aquest conveni.

Entre els membres de la dita la Comissió Paritària s'elegirà un President i un Secretari. Tanmateix, podran assistir-hi els assessors de les dues parts, sense dret a vot.

Es fixa el Tribunal Laboral de Catalunya com a darrer òrgan per a la solució de conflictes, en el supòsit que aquests no fossin resolts per la Comissió Paritària.

## Article 14

Els vocals empresaris tindran el seu domicili en el local social del Gremi Provincial d'Artesans Pastissers, situat a l'avinguda de Catalunya, 39-41 de Tarragona. Els vocals treballadors tindran el seu domicili en els locals dels seus sindicats respectius.

## Article 15

Ambdues parts, l'empresarial i la social, han de comunicar a la Comissió Paritària del Conveni tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que puguin sorgir o produir-se com a conseqüència de la interpretació del Conveni, perquè la comissió esmentada emeti el dictamen o actuï de forma reglamentària.

## Capítol 2

### Condicions de treball

## Article 16

La jornada laboral és de quaranta hores (40) setmanals. La jornada esmentada s'ha de realitzar en cinc dies laborals, i la del diumenge en sis hores continuades.

Així mateix, els festius no recuperables es treballaran només sis hores que s'abonaran totes com a extraordinàries. En el cas que no es cobrin aquestes hores extraordinàries es tindrà dret a un dia de repòs.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, haurà d'establir-se un període de descans de quinze minuts per l'entrepà, el qual es considerarà, a tots els efectes, com a temps efectiu de treball.

## Article 17

Atesa l'índole especial de l'activitat laboral de les empreses artesanes pastisseres, i en les vigílies de les festes tradicionals, podran ampliar la jornada laboral, amb un màxim de vuitanta hores l'any.

Les hores extraordinàries sempre que la realització de les mateixes siguin necessàries, s'abonaran al 75% sobre el valor de l'hora ordinària o alternativament, per decisió de l'empresa, es compensaran en descansos equivalents. En quant a les hores estructurals, s'ha d'observar allò que estableixi la legislació vigent respecte el tractament de les mateixes.

## Capítol 3

### Classificació professional

## Article 18

En quan a les definicions de les categories professionals s'haurà d'estar a allò que disposa l'annex I de l'actual "Acuerdo Marco Estatal" per les empreses del sector de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria.

El personal que presta els seus serveis en les empreses subjectes a aquest Conveni, atenent a les seves funcions, es classifica en:

- 1) Personal d'obra.
- 2) Personal mercantil.
- 3) Personal administratiu.

El personal d'obra es format per les categories següents:

- a) Mestre d'obra.
- b) Oficial de 1ª.
- c) Oficial de 2ª.

- d) Ajudant/a.
- e) Operari/a major de 18 anys.
- f) Aprenent/a de 16/17 anys.
- g) Aprenents amb contracte formatiu.
- h) Auxiliars.
- i) Netejador/es.

## Mestre d'obrador.

És qui, provenint de categories inferiors, posseeix els coneixements tècnics de la fabricació en totes les respectives fases, tenint per missió conèixer i interpretar les fórmules i anàlisi de productes, facilitar les dades de despeses de mà d'obra, matèries primes, avanços i pressupostos, especificant amb tot el detall els cicles d'elaboració. Deurà tenir iniciativa i sentit artístic, si s'escau, per la bona presentació dels articles que elabora, un profund coneixement de les màquines emprades, essent el responsable davant l'empresa de totes les anomalies sorgides, tant a la maquinària com a la producció.

A les confiteries amb més de tres oficials serà obligatòria l'existència d'un mestre obrador o encarregat/ada, a no ser que el propi empresari realitzi aquestes funcions per tenir els coneixements professionals adequats.

## Oficial de 1ª

És qui havent realitzat el procés de l'aprenentatge amb la deguda perfecció i adequat rendiment, executa amb iniciativa i responsabilitat totes o algunes tasques pròpies de la seva professió, amb productivitat i resultat correctes, coneixent les màquines i eines que tingui al seu càrrec, tenint cura de la seva eficàcia i conservació, posant en coneixement dels seus superiors qualsevol mena de desperfecte que observi i que pugui disminuir el procés productiu.

Dominarà i realitzarà degudament totes les feines de formulació i acabats en general.

## Oficial de 2ª

Integraran aquesta categoria aquells que sense arribar a la perfecció exigida pels Oficials de primera, executin les tasques abans esmentades amb la suficient correcció i eficàcia. Dominarà l'elaboració de totes les masses bàsiques, la cocció i els petits acabats.

## Ajudant/a

És qui ajuda en la realització de les tasques encomanades als oficials de primera i segona, considerant-se capacitat per suplir a aquests darrers en cas d'absència mentre duri la seva situació laboral en aquesta categoria.

## Operari/a major de 18 anys

És qui té el càrrec seu tasques manuals o mecàniques a l'obrador i ajuda en la mesura i el pesatge i el trasllat de les mercaderies, alhora que es allionat en els coneixements de l'activitat.

## Aprenent/a 16/17 anys

És qui realitza tasques característiques anàlogues referents a l'ofici o a la professió, per virtut de la qual l'empresari, alhora que utilitza el seu treball, s'obliga a ensenyar-li ell mateix o a través d'altres persones l'activitat artesana pastissera en l'obrador.

## Aprenent/a, amb contracte de formació, menors i majors de 18 anys.

Son els treballadors vinculats a l'empresa mitjançant un contracte de treball formatiu.

## Auxiliar

És el treballador/a que té més de 18 anys i que no té qualificació professional i es dedica a tasques secundàries.

## Netejador/a

És l'operari que, al servei de l'empresa, es dedica a la neteja dels locals de fabricació, magatzem, oficines, botiga, servei, etc.

El personal mercantil és format per les categories següents:

- a) Encarregat/ada
- b) Capatàs
- c) Cap de magatzem

- d) Dependent/a encarregat/a de Secció
- e) Dependent/a
- f) Ajudant/a
- g) Xofer repartidor
- h) Operari especialitzat
- i) Netejador/a
- j) Aprenent/a de 16/17 anys.
- k) Aprenents, menors i majors de 18 anys, amb contracte formatiu

#### Encarregat/ada

És qui sota les ordres directes de l'empresa, coordina, controla i desenvolupa els plans corresponents, els programes i les activitats, i ordena l'execució de les feines.

#### Capatàs

És qui en absència de l'encarregat/ada executa momentàniament les seves funcions.

#### Cap de magatzem

És qui sota les ordres de l'empresa, porta a terme, per delegació, la direcció del magatzem i sap executar, planejar i preparar totes els treballs que s'hi realitzin.

#### Dependent/a encarregat/ada de Secció

És qui té coneixements acreditats i dirigeix la feina de la resta del personal mercantil.

#### Dependent/a

És l'empleat/ada encarregat de realitzar les vendes amb coneixements pràctics dels articles que ha de despatxar, de forma, que a més, pugui orientar al públic en general en les seves compres (quantitat precisa segons característiques de l'ús que es destini, novetats, etc.). Haurà de tenir cura del recompte de mercaderies per sol·licitar la seva reposició en el temps oportú i exhibició dels articles als aparadors i vitrines, tenint a més, els coneixements elementals de càlcul mercantil que son necessaris per efectuar les vendes.

#### Ajudant/a

És aquell empleat que, havent realitzat l'aprenentatge, auxilia als dependents en les seves funcions pròpies, facilitant les tasques, podent realitzar per sí mateixos operacions de venda.

#### Xofer repartidor

És qui s'ocupa de la distribució als clients de l'empresa amb un vehicle apropiat. Ha de realitzar la càrrega i la descàrrega del vehicle i ha de vetllar pel seu manteniment i conservació.

#### Netejador/a

És qui, al servei de l'empresa, es dedica a la neteja dels locals de venda al públic. L'empresa també el pot destinar a la neteja dels locals de fabricació, magatzem, serveis, etc

#### Aprenent/a de 16/17 anys

És qui realitza tasques característiques anàlogues referents a l'ofici, per virtut de la qual l'empresari, alhora que utilitza els seus serveis, s'obliga a ensenyar-li per ell mateix o a través d'altres persones l'activitat mercantil.

#### Aprenents, amb contracte formatiu, menors i majors de 18 anys.

Son aquells treballadors vinculats a l'empresa mitjançant un contracte de treball formatiu.

El personal administratiu és format per les categories següents.

- a) Perit
- b) Tècnic/a de grau mitjà
- c) Cap de 1<sup>a</sup> d'administració
- d) Cap de 2<sup>a</sup> d'administració
- e) Oficial de 1<sup>a</sup> d'administració
- f) Oficial de 2<sup>a</sup> d'administració
- g) Auxiliar d'administració

h) Aspirants de 1r i de 2n any

i) Aspirants, sotmesos a contracte formatiu, menors i majors de 18 anys.

Perit

És qui amb possessió d'un títol acadèmic, executa en l'empresa funcions, amb o sense comandament, propis de la seva titulació.

Tècnic/a de grau mitjà

És qui amb possessió del títol corresponent executa en l'empresa les funcions de la seva titulació.

Cap de 1<sup>a</sup> d'administració

És l'empleat/ada que té coneixements complets dels funcionament de tots els serveis administratius, porta la responsabilitat i direcció de les tasques administratives de l'empresa.

Cap de 2<sup>a</sup> d'administració

És l'empleat/ada que sota les ordres de qui dirigeix el funcionament administratiu de l'empresa, funciona amb autonomia en el marc de la comesa assignada en el departament o la secció, ordenant el treball del personal que presti serveis dins el departament. Dins aquesta categoria, si s'escau, s'inclouran els/les comptables i caixers/eres majors.

Oficial 1<sup>a</sup> d'administració

És l'empleat/ada amb un servei determinat a càrrec seu que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, amb o sense empleats a les seves ordres, executa alguna de les feines següents: facturació i càlcul, transcripció dels llibres comptables, redacció de correspondència, càlcul de nòmines i operacions anàlogues. S'inclouran en aquesta categoria els taquimecanògrafs en un idioma estranger.

Oficial 2<sup>a</sup> d'administració

És l'empleat/ada amb iniciativa restringida i amb subordinació al cap o oficial de 1<sup>a</sup>. Realitza operacions auxiliars de comptabilitat, organització d'arxius, correspondència sense iniciativa pròpia i la resta de feines similars. En aquesta categoria s'inclouran els taquimecanògrafs en idioma nacional.

Auxiliar d'administració

És l'empleat/ada de més de 18 anys que, sense iniciativa pròpia, es dedica a l'oficina a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents a la seva feina. En aquesta categoria s'inclouran els telefonistes i mecanògrafs.

Aspirants de 1r i 2n any d'administració

És qui, amb una edat compresa des del seu ingrés fins els 18 anys, treballa alhora que s'instrueix en funcions pròpies d'oficina administrativa.

Aspirants, amb contracte formatiu, majors i menors de 18 anys.

Son aquells empleats/ades vinculats a l'empresa mitjançant un contracte de treball formatiu.

Article 19

Grups professionals

Els grups professionals dins aquest sector es definiran en base a criteris objectius, en funció de l'autonomia, responsabilitat, comandament, complexitat de la feina, coneixements i experiència. Els grups professionals es defineixen seguint els següents criteris generals:

Grup professional 1

Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball i instruccions precises, amb un grau de dependència jeràrquica i funcional total, no necessitant cap tipus de formació específica.

Personal de neteja

Operaris majors de 18 anys

Auxiliars obradors

Personal, en general, no qualificat.

## Grup professional 2

Integrarà aquests grup el personal que, encara que realitzi funcions sota unes instruccions precises, necessiten el coneixement professional adient i aptitud pràctica per realitzar-lo.

Oficial 1<sup>a</sup> d'obrador

Oficial 2<sup>a</sup> d'obrador

Ajudant /a d'obrador

Dependent/a mercantil

Ajudant/a mercantil

Xofer repartidor

Operari especialitzat

Oficial 1<sup>a</sup> d'administració

Oficial 2<sup>a</sup> d'administració

Auxiliar d'administració

## Grup professional 3

S'integrarà en aquest grup aquells empleats/ades que realitzin feines d'execució autònoma que exigeixen iniciatives per part dels treballadors encarregats de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de les tasques homogènies, podent suposar corresponsabilitat de comandament, i són sotmeses a la supervisió directa o sistemàtica de l'element jeràrquic superior.

Mestre obrador

Encarregat/ada

Capatàs

Cap de magatzem

Dependent/a encarregat de secció

Cap 1<sup>a</sup> d'administració

Cap 2<sup>a</sup> d'administració

## Grup professional 4

Estaran inclosos en aquest grup professional aquell personal que realitzi tasques complexes però homogènies que, encara que no impliquin responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana en el marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica. Poden participar en la definició dels objectius concrets a assolir en el seu camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en el càrrec esmentat d'especialitat tècnica.

Titulats/ades de grau superior.

Perits i/o titulats/ades de grau mig.

## Article 20

### Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional en el si de l'empresa, no tindrà cap més altre limitació que les exigides per les titulacions professionals o acadèmiques precises per l'exercici de la prestació de treball i amb respecte a la dignitat del treballador.

2. La mobilitat funcional per la realització de funcions, tant superiors con inferiors, no corresponents al grup professional, solament serà possible si existeixen raons de tipus tècniques o d'organització que ho justifiquin i pels temps indispensable per la seva execució, venint obligat l'empresari a comunicar les raons d'aquesta decisió als representats legals dels treballadors. .

3. El treballador, doncs, una vegada produïda la mobilitat funcional abans esmentada, la qual es podrà exercir amb les úniques limitacions assenyalades als articles 22 i 39 del text refós de l'Estatut dels treballadors, haurà de complir les instruccions de l'empresari o la persona en qui aquest delegui l'exercici habitual de les seves funcions organitzatives o directives, executant les feines o tasques que li són encomanades dintre el contingut general de la prestació laboral.

4. En qualsevol cas, s'aplicaran les mesures previstes al respecte, als apartats 2, 3 i 4, de l'article 39, del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

## Article 21

Respecte a la mobilitat funcional esmentada al darrer article, es prohibeix expressament per part de les empreses la contractació de treballadors per tal d'ocupar el lloc de treball que pugui quedar vacant, de forma provisional, com a conseqüència de l'exercici de la mobilitat funcional per part de l'empresari.

En quan a les retribucions i consolidacions de categories com a conseqüència de les situacions produïdes en els casos de mobilitat funcional, s'estarà a allò que disposa els apartats 2,3, i 4, de l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

## Capítol 4

Ingressos, període de prova, contractació eventual, ascensos, promocions i cessaments

### Article 22

Qualsevol ingrés en l'empresa es realitzarà a títol de prova. El període de prova per a els que no tinguin la consideració de fixos de plantilla s'ha de delimitar de la manera següent:

- a) Personal tècnic: dos mesos
- b) Resta de personal: 15 dies.

En quan al personal que ingressi inicialment a l'empresa com a fix, s'estableixen els següents períodes de prova:

- a) Personal tècnic: 3 mesos.
- b) Personal d'obra, mercantil i administratiu: 2 mesos.
- c) Personal subaltern i aprenents: 15 dies.

Transcorregut el període de prova, sense denúncia de les dues parts, el treballador ha de continuar a l'empresa d'acord amb les condicions que s'estipulen en aquest Conveni.

### Article 23

El cessament del personal s'ha d'avisar a l'empresa quinze dies abans i per escrit; si no es realitza aquest previ avis, s'haurà de descomptar de la liquidació l'import de tants dies com temps hagi deixat de donar el previ avis.

### Article 24

Els treballadors/es eventuais cessen al concloure el termini de les circumstàncies a què faci referència el contracte escrit.

### Article 25

#### Contractació

Dins l'àmbit d'aplicació del present Conveni, es podran celebrar contractes de treball per atendre les necessitats eventuais de producció i d'increment de feina per excés de comandes o raons estructurals de mercat, d'acord a allò que estableix l'article 15.1.b) del text refós de l'Estatut dels treballadors.

Aquesta modalitat de contractació podrà tenir una durada màxima de dotze mesos dins un període de divuit mesos, definint-se aquesta duració en base a la nova redacció de l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors.

Es podran concertar quantes pròrrogues es convinguin, sempre que el temps de durada del contracte de treball inicial i de les pròrrogues no sobrepassin, en qualsevol cas, els dotze mesos de contractació.

De no denunciar-se per cap de les parts el contracte de treball dins el termini inicialment convingut o, en el seu cas, de les pròrrogues, s'entendrà automàticament prorrogat fins a la durada màxima dels dotze mesos.

### Article 26

#### Contracte per la formació

En quan a aquesta modalitat de contractació s'estarà a allò que disposa l'article 11è del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, en la nova redacció atorgada per el Real decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

La finalitat d'aquest tipus de contracte serà l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària que permeti el desenvolupament d'un ofici o lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Es podrà concertar aquesta contractació amb treballadors majors de setze anys i menors de vint-i-cinc anys. Aquesta limitació d'edat no operarà en els casos de contractació de treballadors discapacitats.

La durada del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni superior a tres anys. Es podran acordar fins a dues pròrrogues, amb una durada mínima de sis mesos.

La retribució dels aprenents sotmesos a aquest tipus de contracte serà la que s'especifica a l'annex I del Conveni, havent-se deduït de la mateixa el temps emprat per la formació teòrica.

El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a activitats formatives, no podrà ser superior al 75% durant el primer any, o al 85% durant el segon i tercer any, de la jornada màxima prevista en el



present conveni. Aquests treballadors no podran realitzar hores extraordinàries, llevat el supòsit previst en l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors, no poden realitzar també treballs nocturns ni treballs a torns.

## Article 27

Per tal de proveir les vacants que es produeixin en els diversos llocs de treball, s'ha de seguir el criteri de combinar el temps treballat a l'empresa amb la capacitat professional. L'empresa les podrà proveir ocupant personal de nou ingrés si no hi ha a l'empresa personal capacitat per cobrir-los.

## Capítol 5

Vacances, permisos i llicències

## Article 28

Tot el personal, qualsevulla que sigui la seva categoria, que presti els seus serveis en les empreses compreses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, gaudirà en concepte de vacances de 30 dies naturals, havent-se de gaudir, com a màxim, 15 dies consecutius entre l'1 de Juny al 30 de setembre i, els altres 15 dies, durant la resta de l'any. Durant el període esmentat de vacances es meritara el salari base, el plus conveni i el complement "ad personam" si el tingués. La quantitat total que li correspongui la percebrà el dia abans del seu començament.

Quan durant el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa, coincidís amb una situació d'incapacitat temporal del treballador/a, accident de treball, embaràs, part, lactància, o amb el període de suspensió per maternitat, adopció o acolliment, es tindrà dret a gaudir el període de vacances una vegada finalitzades qualsevol d'aquestes situacions, encara que aquestes s'hagin de gaudir l'any natural següent.

## Article 29

Els treballadors tenen dret als premis retribuïts amb el salari base, el plus de conveni i, si s'escau, el complement "ad personam" pels motius següents:

- 1) De dos a cinc dies naturals, en funció de si s'ha d'efectuar un desplaçament fora del lloc de residència en cas de mort de pares, pares polítics, avis, cònjuge, parella de fet reconeguda com a tal en el registre de parelles, fills, néts i germans.
- 2) De quatre a cinc dies en cas de malaltia greu de pares, pares polítics, avis, fills, cònjuge i parella de fet, així com també per infantament de l'esposa o de la parella de fet.
- 3) Vint dies naturals en cas de matrimoni o, en el seu cas, de la data del reconeixement de parella de fet, una vegada inscrit/a com a tal en el registre de parelles de fet.
- 4) Qui acudeixi a visita mèdica, justificant-la degudament, pel temps de durada d'aquesta.
- 5) Es concedirà el permís necessari per assistir a l'examen de conduir.
- 6) Els treballadors o treballadores tenen dret a una hora d'absència del treball per lactància d'un fill menor de nou mesos, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de jornada normal de mitja hora amb la mateixa finalitat.  
Per voluntat de la treballadora, aquesta podrà substituir l'hora d'absència al treball per lactància, abans del seu inici, acumulant-lo en jornades completes que se sumaran al permís de maternitat, una vegada finalitzat aquest.
- 7) Quatre dies a l'any per assumptes propis, avisant a l'empresari amb quaranta-vuit hores d'anticipació, sense que pugi coincidir ni immediatament abans ni després de ponts, festes o vacances.
- 8) Un dia en cas d'intervenció quirúrgica a ambulatori, en el que no s'hagi precisat ingrés hospitalari.
- 9) Dos dies per trasllat del domicili habitual, degudament justificat.
- 10) Pels temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals, fecundació assistida i tècniques de preparació al part, que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.
- 12) Tres dies en els casos de necessària tramitació en els supòsits de pre-adopció nacional o internacional, així com també en els casos d'acolliment.
- 13) En allò no contemplat en aquests apartats s'ha d'observar l'establert en la legislació vigent.

## Capítol 6

Roba de treball

## Article 30

Les empreses han de lliurar al seu personal la roba de treball següent:

- a) Obrador: dues jaquetes l'any i dos davantals cada sis mesos
- b) Dependència mercantil: dues bates l'any.

Al personal li seran lliurades dues còpies o gorres l'any. El seu ús serà obligatori, tenint en compte la quantitat de cabell.

La neteja d'aquesta roba de treball l'ha de realitzar el treballador.

En aquelles Empreses on es treballi en cameres frigorífiques, s'haurà de facilitar als treballadors que desenvolupin tasques en aquestes instal·lacions dues peces d'abric: una jaqueta i un equip protector d'aigua, així com un parell de botes contra les relliscades.

## Capítol 7

### Sistema retributiu

#### Article 31

El sistema retributiu que s'estableix és el següent:

- 1) El salari base s'estipula en l'escala que es recull en l'annex número 1 d'aquest Conveni.
- 2) El plus conveni s'estipula en l'escala que es recull en l'annex 1 del Conveni i compensa els conceptes de:
  - a) puntualitat
  - b) assistència i permanència en el treball
  - c) estímul en la producció
  - d) plus de distància i plus de transport
  - e) qualsevulla millora reglamentària o voluntària establerta amb anterioritat per l'empresa.

#### Article 32

L'increment salarial durant l'any 2012, serà del 0,50% respecte els conceptes salarials pactats en el conveni vigent a 31 de desembre de 2011.

#### Article 33

Tots els treballadors que haguessin consolidat l'antiguitat a l'empresa fins el dia 31 de Desembre de 1996, es farà constar aquest concepte a la fulla de salaris com a complement "ad personam", sense que pugui ser objecte de compensació o absorció, amb els corresponents increments retributius dels conceptes salarials d'aquest Conveni.

#### Article 34

Les empreses concediran als seus treballadors, en concepte de paga de participació de beneficis, el 9% del salari base, en còmput anual. Aquesta paga s'abonarà a prorrata mensual.

#### Article 35

Complements de venciment periòdic superior al mes

A tots els treballadors afectats per aquest Conveni, se'ls hi abonarà cada any dues gratificacions extraordinàries els dies 25 de juny i 15 de desembre, essent el seu còmput semestral.

Aquestes pagues extraordinàries es meritiran de la forma següent:

- a) Paga de juny: des de l'1 de gener fins al 30 de juny.
- b) Paga de Nadal: des de l'1 de juliol fins al 31 de desembre.

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de cada semestre natural, se'ls hi aplicarà la paga extraordinària en proporció al temps de permanència a l'empresa.

L'import de cadascuna d'aquestes gratificacions correspondrà a 30 dies de salari base, plus de conveni i, si s'escau, l'import del complement personal d'antiguitat, congelat al valor de 31 de desembre de 1996.

#### Article 36

Tots els treballs que es realitzin entre les 21.00 i les 6.00 s'han de remunerar amb el 25% de recàrrec sobre el salari real.

#### Article 37

A qualsevol treballador/a que per indicació i a compte de l'empresa efectuï desplaçaments amb vehicle propi, li ha de ser abonada la quantitat de 0,26 euros per quilòmetre recorregut. Aquest/a haurà de tenir les assegurances de responsabilitat civil en regla les quals hauran de cobrir qualsevol contingència, ja sigui a ella/a o a terceres persones.

## Capítol 8

### Faltes i sancions

#### Article 38

Les faltes comeses pels treballadors/es al servei de les empreses regulades per aquest Conveni es classifiquen atenent la seva importància en lleus, greus i molt greus.

a) Són faltes lleus les de puntualitat, les discussions violentes amb els companys de treball, les faltes d'higiene i neteja; la no comunicació abans, podent haver-ho fet, de la falta d'assistència al treball i qualsevulla altra de naturalesa anàloga.

S'entén com a falta de puntualitat el retard de més de cinc vegades a l'entrada del treball o si el total dels retards totalitzen més de trenta minuts al mes.

b) Són faltes greus les comeses contra la disciplina del treball o contra el respecte degut a superiors, companys o subordinats; simular la presència d'un altre treballador signant per ell; absentar-se del treball sense llicència dins de la jornada, fingir malaltia o demandar permís al·legant causes no existents; no observar les mesures de seguretat i higiene en el treball, i, en general, les reincidències en faltes lleus durant el termini de tres mesos i totes les de característiques anàlogues a les esmentades.

c) Són faltes molt greus el frau i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball; els maltractaments de paraula o la falta greu de respecte i consideració a l'empresari o als seus familiars i als companys o subordinats; la violació de secrets de l'empresa; l'embriaguesa i la blasfèmia habituals; la reincidència en faltes greus dins del termini d'un any.

#### Article 39

Les sancions a imposar en cada cas, segons les faltes comeses són les següents:

1) Per faltes lleus: l'amonestació verbal, l'amonestació escrita o la suspensió durant un dia de feina i havers.

2) Per faltes greus: la suspensió d'ocupació i d'haver de dos a cinc dies.

3) Per faltes molt greus: la suspensió d'ocupació i sou per més de quinze dies i l'acomiadament.

Les sancions que puguin imposar-se en l'ordre laboral s'entenen sens perjudici de passar el tant de culpa als tribunals, quan la falta comesa pugui constituir delictes o donar compte a les autoritats governatives, si s'escau.

#### Article 40

##### Prescripció de sancions

Les faltes lleus prescriuen als deu dies, les faltes greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a comptar de la data en que l'empresa va tenir coneixement d'aquests fets i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

## Capítol 9

### Complement de les prestacions de la Seguretat Social

#### Article 41

En cas de malaltia comuna o d'accident no laboral degudament acreditat per la Seguretat Social, les empreses han d'abonar als treballadors la diferència de l'import entre la quantitat percebuda en concepte d'indemnització econòmica, per IT i el 100% del total resultant de la cotització a la Seguretat Social, tot això a comptar des dels sis dies de la data de la baixa i fins un màxim de nou mesos per any, sempre que el treballador tingui una antiguitat en l'empresa superior a sis mesos.

L'empresa/es es reserva/en el dret de suprimir l'ajut expressat al paràgraf anterior quan de l'informe del metge, lliurement designat per l'empresa, es dedueixi que el treballador abusa dels drets que li concedeix la Seguretat Social, la qual cosa implica deslleialtat envers l'esperit que li atorga aquesta concessió.

El treballador que causi baixa per accident de treball o malaltia professional, percebrà el mateix complement que en el supòsit del paràgraf primer referit al total de la base de cotització per accident, però sense l'obligació per part d'aquest de cobrir el període d'antiguitat de sis mesos en la seva permanència a l'empresa.

Malgrat això i en tots els supòsits de processos de baixa mèdica derivats de qualsevol contingència, la garantia de la percepció del 100 per 100 operarà sense límit de temps en el cas que el treballador acrediti un absentisme anual inferior al 6%, a comptar des de la data de l'any immediatament anterior del fet causant de la darrera baixa mèdica.

En relació al que disposa al paràgraf precedent, en cap cas s'entendrà com a absentisme el processos de baixa per maternitat; llicències retribuïdes i llicències de caire sindical.

## Article 42

La representació econòmica es compromet, dins el termini de 60 dies a comptar des de la publicació d'aquest Conveni en el Diari Oficial de la província de Tarragona, a gestionar i formalitzar a favor de tots els treballadors de les empreses subjectes a aquest Conveni, una assegurança d'accidents per mort i incapacitat permanent absoluta. Les causes que ho motivin han de ser conseqüència d'accident, sigui o no laboral, i la seva quantia és de 18.000 euros, per a qualsevulla de les dues contingències.

Les esmentades quantitats les han de cobrar els beneficiaris o hereus legítims de les víctimes o accidentats, segons les normatives vigents i de la Seguretat Social, llevat de la designació expressa de l'interessat dels beneficis esmentats.

## Article 43

Les empreses, mitjançant el Gremi Provincial d'Artesans Pastissers de Tarragona, han de sol·licitar anualment, al Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball, el reconeixement mèdic de tots els treballadors i treballadores.

## Article 44

El treballador que voluntàriament desitgi jubilar-se a l'edat de seixanta anys, sempre que tingui una antiguitat mínima a l'empresa de quinze anys, tindrà dret a que la mateixa li concedeixi una llicència retribuïda de cinquanta dies, els quals s'hauran de gaudir immediatament abans de la data prevista de la jubilació. La retribució a meritjar en aquest supòsit serà a raó del sou base, plus de conveni i retribució voluntària, si s'escau.

## Capítol 10

### Excedències

## Article 45

En quan al règim d'excedències, s'estarà a allò que disposa l'article 46è, 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, modificada per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

## Article 46

Altres excedències i reducció de la jornada de treball

D'acord allò establert per la Llei de Conciliació de la vida laboral i familiar 39/99, es tindrà dret a una reducció de la jornada de treball entre un octau, com a mínim, i la meitat, com a màxim, en els següents supòsits:

- Guarda legal d'un menor de vuit anys, discapacitat física, psíquic o sensorial, que no desenvolupi cap activitat retribuïda.
- Tenir cura d'un familiar fins a 2ºn. grau que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per ell mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Aquesta reducció de la jornada és un dret individual del treballador. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període del gaudí tant del permís de lactància com del de la reducció de jornada corresponen al treballador. El treballador ha de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data de la reincorporació a la seva jornada ordinària.

Excedència per tenir cura de:

- Fill (natural o adoptat) o en acolliment, tant permanent com preadoptiu de menor de 3 anys: Durada màxima de 3 anys. Computa a efectes d'antiguitat, amb reserva de lloc de treball durant el primer any. A partir del 2ºn.any, reserva del lloc en grup professional o categoria equivalent.
- Familiar fins a 2ºn. grau que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda: Durada dos anys. Computa a efectes d'antiguitat i reserva del lloc de treball durant el primer any.

Aquestes excedències són un dret individual del treballador. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Durant l'excedència es manté el dret d'assistència a cursos de formació.

Tanmateix es reconeix el dret del treballador/a a adaptar la duració i distribució de la seva jornada de treball, o el de la dona a acumular el permís de lactància en jornades completes després del permís de maternitat.

## Article 47

### Igualtat d'homes i dones

Per tal de millorar l'accés a l'ocupació, classificació i promoció professional, formació, retribucions, ordenació dels temps de treball i altres aspectes, las parts signants d'aquest conveni es comprometen a atendre escrupolosament així com fer complir l'assenyalat a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, amb la finalitat d'assolir dins els centres de treball la igualtat efectiva de dones i homes, eliminant les discriminacions que poguessin haver-hi per raó de sexe.

## Article 48

### Violència de gènere

Essent conscients les parts signats d'aquest conveni de la problemàtica de la violència de gènere, ambdues parts acorden promoure la protecció i el suport de les víctimes d'aquest tipus de maltractament.

## Capítol XI

### Representació sindical

## Article 49

Tots els representats legals del treballadors gaudiran de trenta hores mensuals retribuïdes si només n'existís un sol a l'empresa; cas de que fossin més d'un i en Empreses de més de cent treballadors, gaudiran de quinze hores cadascun, que seran acumulables tant en aquest tipus d'empresa com en les que per el nombre de treballadors en plantilla els hi correspongui a cada Delegat o Membre del Comitè un major crèdit horari.

Es facilitarà la labor –seccions sindicals- dels Delegats Sindicals per la informació i cobrament de les quotes.

En totes les empreses de més de 10 treballadors es posarà a disposició dels treballadors un cartell d'anuncis pel seu us, tant del Delegat de Personal com per el responsable de la secció sindical corresponent.

Les seccions sindicals tenen dret a l'any a sis dies no retribuïts per l'assistència a conferències, congressos, etc.

En compliment del contemplat a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical de 2-VII-1985 (B.O.E. DEL B-VIII-85), les empreses retindran dels seus salaris la quota sindical d'aquells treballadors que voluntàriament ho sol·licitin.

## Clàusules addicionals

### Primera

Qualsevol treballador/a que presenti a l'empresa on presta els seus serveis una sol·licitud de permís per a exàmens en un centre oficial reconegut, on s'imparteixin estudis sobre matèries relacionades amb el sector de l'alimentació relacionats amb la pastisseria, aquest li ha de ser concedit pel temps que duri la prova. Si s'ha de desplaçar fora del lloc de residència tindrà dos dies seguits de permís.

### Segona

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els treballadors, es podrà procedir, previ el preceptiu període de consultes, a la inaplicació, total o parcial, de les condicions establerts en el present conveni i que afectin a les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- g) Milliores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Les empreses han de comunicar als representants legals dels treballadors o, altrament als seus treballadors, les raons justificatives d'aquesta decisió, emmarcant-se les raons justificatives d'aquesta decisió en el supòsits previstos a l'apartat 3, de l'article 82, del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Aquesta comunicació, en cas d'acord, s'ha de remetre obligatòriament per escrit a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa, així com la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en que resulti d'aplicació la vigència d'un nou conveni col·lectiu.

En el cas de sorgir desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts, podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni la qual disposarà d'un termini de set dies per a pronunciar-se en relació a la mesura proposada. Cas de no assolir-se un acord al sinus de la Comissió Paritària del conveni, l'empresa i la representació legal dels treballadors podran recórrer al Tribunal Laboral de Catalunya, per tal de solucionar de manera pràctica i efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords de les matèries motiu de controvèrsia, incloent el compromís previ de sotmetre els motius de desacord a un arbitratge vinculant i que, en aquest supòsit, el conseqüent laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords assolits en període de consultes, sent recurrible solament conforme el procediment i en base als motius establerts per l'article 91 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Tant la part social com empresarial, estan obligats a mantenir en la màxima reserva i privacitat, la informació rebuda i n'han d'observar el silenci professional corresponent.

### Tercera

Les empreses dedicades a la elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria, en tot allò relatiu a la salut laboral, s'estarà al que disposa la Llei 31/95, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, el Real decret 39/97, de 17 de gener, del Reglament del serveis de prevenció, i demés normes de desenvolupament que poguessin publicar-se en el futur.

### Disposicions transitòries

Disposició transitòria primera i única

Adequació de nivells, grups i categories professionals

Durant la vigència del present conveni i fins el proper 31 de desembre de 2013, ambdues parts es comprometen a constituir una Comissió a l'objecte d'adequar les categories professionals existents a l'actualitat a la realitat del sector.

Aquesta Comissió estarà composta per tres representants de la part empresarial i tres de la representació dels treballadors, amb els respectius assessors, si s'escau.

Als esmentats efectes, es presentarà un informe de proposta de modificació dels nivells, grups i categories professionals inclosos en el present conveni, per a la seva aprovació a la taula negociadora.

### Annex 1

Taula de salaris per a l'any 2012

Categories professionals	Salari base dia	Plus Conveni dia	Total setmanal 7 dies
<b>Personal obrador</b>			
Mestre obrador	27,72	8,56	253,96
Oficial 1 <sup>a</sup> obrador	25,84	7,44	232,96
Oficial 2 <sup>a</sup> obrador	25,84	6,39	225,61
Ajudant/a obrador	25,09	5,63	215,04
Operari/a major de 18 anys	23,60	5,75	205,45
Aprenent/a de 16/17 anys	21,52	5,23	187,25
Auxiliar obrador	24,00	6,19	211,33
Netejador/a	24,00	6,19	211,33
<b>Personal mercantil</b>			
Encarregat/ada., capatàs i cap de magatzem	27,72	8,56	253,96
Dependent/a principal i encarregat/ada de secció	25,84	7,44	232,96
Dependent/a	25,84	6,39	225,61
Ajudant/a	25,09	5,63	215,04
Xofer repartidor/a	25,84	6,39	225,61
Operari/a especialista	24,00	6,19	211,33
Netejador/a	24,00	6,19	211,33
Aprenent/a de 16/17 anys	21,52	5,23	187,25

# BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dimarts, 7 d'agost de 2012 - Número 183

Categories professionals	Salari base dia	Plus Conveni dia	Total setmanal 7 dies
Personal d'administració			
Perit, tècnic/a grau mig, etc.	27,72	11,00	271,04
Cap 1 <sup>a</sup> d'administració	27,72	8,56	253,96
Cap 2 <sup>a</sup> d'administració	25,84	8,33	239,19
Oficial 1 <sup>a</sup> d'administració	25,84	6,36	225,61
Oficial 2 <sup>a</sup> d'administració	25,09	5,63	215,04
Auxiliar d'administració	24,00	6,19	211,33
Aspirants 1r i 2n any administració	21,52	5,23	187,25

Aprenents amb contracte de formació Menors i majors de 18 anys	21,52	5,23	187,25
--	-------	------	--------

Categories professionals	Total mes 30 dies	Beneficis (9% salari base)
--------------------------	-------------------	----------------------------

Personal d'obrador		
Mestre obrador	1.088,40	74,84
Oficial 1 <sup>a</sup> obrador	998,40	69,77
Oficial 2 <sup>a</sup> obrador	966,90	69,77
Ajudant/a obrador	921,60	67,74
Operari/a major de 18 anys	880,50	63,72
Aprenent/a de 16/17 anys	802,50	58,10
Auxiliar obrador	905,70	64,80
Netejador/a	905,70	64,80

Personal mercantil		
Encarregat/ada., capatàs, cap magatzem	1.088,40	74,84
Dependent/a i encarregat/da de secció	998,40	69,77
Dependent/a	966,90	69,77
Ajudant/a	921,60	67,74
Xofer repartidor/a	966,90	69,77
Operari especialista	905,70	64,80
Netejador/a	905,70	64,80
Aprenent/a de 16/17 anys	802,50	58,10

Personal administratiu		
Perit, tècnic/a grau mig, etc.	1.161,60	74,84
Cap 1 <sup>a</sup> d'administració	1.088,40	74,84
Cap 2 <sup>a</sup> d'administració	1.025,10	69,77
Oficial 1 <sup>a</sup> d'administració	966,90	69,77
Oficial 2 <sup>a</sup> d'administració	921,60	67,74
Auxiliar d'administració	905,70	64,80
Aspirants 1r i 2n any d'administració	802,50	58,10

Aprenents amb contracte de formació Menors i majors de 18 anys	802,50	58,10
--	--------	-------

CIE: BOPT-I-2012-08806