

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 21 de febrer de 2019, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del III Conveni col·lectiu de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana (80100065012013). [2019/2019]

Vist el text del III Conveni col·lectiu de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana, firmat per la comissió negociadora integrada pels representants de la part empresarial i per la representació dels treballadors, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis i Acords Col·lectius de Treball i els articles 3 i 4.3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 21 de febrer de 2019.– El subdirector General de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

III CONVENI COL·LECTIU DE FORN I PASTISSERIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Nota prèvia sobre termes de gènere

Totes les referències en el text del Conveni a «treballador» o «empresari» s'entenen efectuades indistintament a les persones, home o dona, en els termes establits en els apartats 1 i 2 de l'article 1 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL I

Sobre l'àmbit d'aplicació

Article 1. Parts negociadores

El present conveni ha sigut subscrit, d'una part, per la Confederació de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana (COPPAVAL), la Federació d'Associacions i Gremis de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana (FAPCOVA) i la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació dels empresaris, i d'una altra part, en representació dels treballadors, per la Federació d'Indústria, Construcció i Agricultura del País Valencià (FICA-UGT-PV) i de CCOO INDÚSTRIA-PV.

Article 2. Àmbit funcional i territorial

Es regiran pel present conveni totes les empreses els centres de treball de les quals radiquen a la Comunitat Valenciana, qualsevol que fora la seua dimensió o naturalesa jurídica, que es dediquen a l'elaboració, o a la venda, o a ambdues activitats conjuntament de productes de forn, pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria, siga quina siga la seua forma i modalitat.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectorios Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2019, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del III Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana (80100065012013). [2019/2019]

Visto el texto del III Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de la Comunitat Valenciana, firmado por la comisión negociadora integrada por los representantes de la parte empresarial y por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y los artículos 3 y 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectorios Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 21 de febrero de 2019.– El Subdirector General de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

III CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Nota previa sobre términos de género

Todas las referencias en el texto del Convenio a “trabajador” o “empresario” se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, en los términos establecidos en los apartados 1 y 2 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Sobre Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte, por la Confederación de Panadería y Pastelería de la C. Valenciana (COPPAVAL), la Federación de Asociaciones y Gremios de Panadería y Pastelería de la C. Valenciana (FAPCOVA) y la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de los empresarios, y de otra parte, en representación de los trabajadores, por la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (FICA-UGT-PV) i de CCOO INDUSTRIA-PV.

Artículo 2. Àmbit funcional y territorial

Se regirán por el presente Convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Comunitat Valenciana, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la elaboración, o a la venta, o a ambas actividades conjuntamente de productos de panadería, pastelería, confitería, bollería y repostería, cualquiera que sea su forma y modalidad.

*Article 3. Àmbit personal*

1. Es regiran pel present conveni tots els treballadors al servei de les empreses afectades pel present conveni col·lectiu.

2. S'exclouen de l'àmbit personal els supòsits previstos en l'article 1.3 de l'Estatut dels Treballadors. El personal vinculat a l'empresa per un contracte laboral especial de l'article 2 de l'Estatut dels Treballadors es regirà per la seua regulació específica i per allò que s'ha disposat en el seu contracte individual.

Article 4. Àmbit temporal i denúncia

1. El present conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2018 i expirarà, amb caràcter general, el dia 31 de desembre de 2021.

2. El conveni col·lectiu es prorrogarà d'any en any si, amb una antelació de com a mínim tres mesos a la data d'expiració, no és denunciat per alguna de les parts per mitjà de comunicació escrita, de la qual l'altra part acusarà recepció, i remetrà una còpia per al seu registre a l'autoritat laboral.

3. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es procedirà a constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts establiran un calendari o pla de negociació, que caldrà iniciar en un termini màxim de quinze dies a comptar des de la constitució de la comissió negociadora.

Durant les negociacions per a la renovació del present conveni col·lectiu es mantindrà la seua vigència, que es prolongarà igualment mentre es compleixen els tràmits establits en el següent apartat.

4. Després d'haver transcorregut dos anys des que es va produir la denúncia sense que s'haja aconseguit un acord per a substituir el conveni vençut, les parts decidiran sobre el seu sotmetiment bé a l'arbitratge arreplegat en el present conveni o als mecanismes establits en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.

Article 5. Vinculació a la totalitat

El conjunt de drets i obligacions, pactats en el present conveni, constitueix un tot indivisible, per consegüent, en el cas que parcialment o totalment algun article del present conveni quedara sense validesa, la comissió negociadora procedirà a esmenar les deficiències observades, i si no hi haguera mutu acord, les parts decidiran sobre el seu sotmetiment bé a l'arbitratge arreplegat en el present conveni o als mecanismes previstos en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTOL II
*Contractació**Article 6. Accés a l'ocupació*

1. Sense perjudici del que establisquen els plans d'igualtat elaborats d'acord amb el que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'accés a l'ocupació respectarà en tot cas els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i no discriminació.

2. Les empreses han de donar preferència en les seues contractacions a les persones que acrediten haver realitzat accions formatives en qualsevol de les Escoles de Forn i Pastisseria, cursos de formació dels plans tripartits de formació contínua per als treballadors-as o acrediten una titulació atorgada per una escola professional de forn i pastisseria, tot això d'acord amb el Reial decret 1128/2003, de 5 de setembre, pel qual es regula el catàleg nacional de qualificacions professionals, i concretament quant a la família professional d'indústries alimentàries.

3. Les vacants existents en les empreses s'han de comunicar a la representació legal dels treballadors, i s'han de publicar en el tauler d'anuncis.

Article 7. Política de contractació

1. Les parts firmants manifesten la seua clara i decidida voluntat per la seguretat i la qualitat del treball en el sector, que són propòsit d'ambdós el foment de l'estabilitat en l'ocupació, per mitjà del desplegament de polítiques de recursos humans tendents a l'adequació de

Artículo 3. Ámbito personal

1. Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo.

2. Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2018 y expirará, con carácter general, el día 31 de diciembre de 2021.

2. El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, con una antelación de al menos tres meses a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

3. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Durante las negociaciones para la renovación del presente Convenio colectivo se mantendrá su vigencia, que se prolongará igualmente mientras se cumplen los trámites establecidos en el siguiente apartado.

4. Transcurridos dos años desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes decidirán sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictes Laborales de la Comunitat Valenciana.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes decidirán sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictes Laborales de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTULO II
*Contratación**Artículo 6. Acceso al empleo*

1. Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

2. Las empresas darán preferencia en sus contrataciones a las personas que acrediten haber realizado acciones formativas en cualquiera de las Escuelas de Panadería y Pastelería, cursos de formación de los planes tripartitos de formación continua para los trabajadores-as o acrediten titulación otorgada por una Escuela Profesional de Panadería y Pastelería, todo ello conforme al Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el catálogo nacional de cualificaciones profesionales, y concretamente en lo relativo a la familia profesional de industrias alimentarias.

3. Las vacantes existentes en las empresas se comunicarán a la representación legal de los trabajadores y se publicarán en el tablón de anuncios.

Artículo 7. Política de contratación

1. Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la seguridad y la calidad del trabajo en el sector, siendo propósito de ambas el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la



la contractació i transformació de la plantilla en contractes de caràcter indefinit.

Igualment, es prioritzarà la formalització dels contractes de treball regulats en el present conveni per part de les empreses enfront d'altres modalitats d'intermediació en el mercat laboral, a fi de promoure el desenvolupament professional i l'estabilitat en l'ocupació.

2. En l'àmbit de les relacions entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, s'impulsarà l'establiment de mecanismes per al seguiment de les polítiques d'ocupació que, en tot cas, tendiran a garantir l'estabilitat en aquest. Amb aquesta finalitat, les seccions sindicals de les centrals firmants del present conveni col·lectiu sotmetran a consideració de la comissió paritària les pràctiques que pogueren suposar frau de llei en matèria de contractació laboral.

3. Per a l'establiment del còmput del total de contractes temporals en l'empresa, caldrà tenir en comptes el concepte de centre de treball i es calcularà sobre una base mitjana anual.

Article 8. Foment de la contractació indefinida

1. Podran concertar-se contractes de treball per al foment de la contractació indefinida, i també acordar la conversió de contractes de duració determinada a aquesta modalitat, d'acord amb les normes legals i reglamentàries vigents en aquesta matèria.

2. Ambdues parts acorden la incorporació immediata al text del conveni col·lectiu de qualsevol modalitat de contractació indefinida que puga entrar en vigor durant la vigència d'aquest.

Article 9. Contracte a temps parcial indefinit

1. Els treballadors contractats a temps parcial tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors de plantilla, excepte les limitacions que es deriven de la naturalesa i duració del seu contracte. En cap cas la contractació a temps parcial indefinida regulada en el present article podrà substituir la contractació a temps complet indefinit.

2. Amb la finalitat de fomentar la contractació a temps parcial per temps indefinit, el pacte individual d'hores complementàries entre l'empresa i el treballador no podrà excedir els percentatges següents:

Jornada pactada	Hores complementàries
Fins al 50 % de la jornada ordinària	Fins al 50 % d'hores complementàries
Entre el 51 i el 75 % de la jornada ordinària	Fins al 33 % d'hores complementàries

3. L'empresari només podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així ho haguera pactat expressament amb el treballador.

El pacte sobre hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, per mitjà d'un preavís de quinze dies, una vegada complit un any des de la seua celebració, quan concórreguen les circumstàncies establides legalment.

4. Per a acollir-se a la regulació sobre hores complementàries establida en el present article, les empreses hauran de complir els requisits següents:

a) Que el percentatge d'ocupacions indefinides en la plantilla siga superior al 50 % d'aquesta.

b) Que el nombre de contractes de posada a disposició en l'empresa no supere el 15 % del volum d'ocupació d'aquesta.

En el cas que no es complisquen els anteriors requisits ha de ser aplicable el que estableix l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 10. Jubilació parcial i contracte de relleu

El treballador que reunisca els requisits exigits legalment, podrà acordar amb l'empresa la subscripció del contracte a temps parcial previst en l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors per jubilació parcial.

Article 11. Contracte per acumulació de tasques

1. Podran subscriure's contractes de duració determinada quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes així ho exigiren, inclús tractant-se de l'activitat normal de l'empresa. En tals casos, els contractes podran tindre una duració màxima

contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido.

Igualmente, se priorizará la formalización de los contratos de trabajo regulados en el presente Convenio por parte de las empresas frente a otras modalidades de intermediación en el mercado laboral, a fin de promover el desarrollo profesional y la estabilidad en el empleo.

2. En el ámbito de las relaciones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se impulsará el establecimiento de mecanismos para el seguimiento de las políticas de empleo que, en todo caso, tenderán a garantizar la estabilidad en el mismo. A tal fin, las Secciones Sindicales de las centrales firmantes del presente Convenio Colectivo someterán a consideración de la Comisión Paritaria las prácticas que pudieran suponer fraude de ley en materia de contratación laboral.

3. Para el establecimiento del cómputo del total de contratos temporales en la empresa, se atenderá al concepto de centro de trabajo y se calculará sobre una base promediada anualmente.

Artículo 8. Fomento de la contratación indefinida

1. Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

2. Ambas partes acuerdan la incorporación inmediata al texto del Convenio Colectivo de cualquier modalidad de contratación indefinida que pueda entrar en vigor durante la vigencia del mismo.

Artículo 9. Contrato a tiempo parcial indefinido

1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. En ningún caso la contratación a tiempo parcial indefinida regulada en el presente artículo podrá sustituir a la contratación a tiempo completo indefinido.

2. Con la finalidad de fomentar la contratación a tiempo parcial por tiempo indefinido, el pacto individual de horas complementarias entre la empresa y el trabajador, no podrá exceder de los siguientes porcentajes:

Jornada pactada	Horas complementarias
Hasta el 50% de la jornada ordinaria	Hasta el 50% de horas complementarias
Entre el 51 y el 75% de la jornada ordinaria	Hasta el 33% de horas complementarias

3. El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador.

El pacto sobre horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las circunstancias establecidas legalmente.

4. Para acogerse a la regulación sobre horas complementarias establecida en el presente artículo, las empresas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que el porcentaje de empleos indefinidos en la plantilla sea superior al 50% de la misma.

b) Que el número de contratos de puesta a disposición en la empresa no supere el 15% del volumen de empleo de la misma.

En el caso de que no se cumplan los anteriores requisitos será de aplicación lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Jubilación parcial y contrato de relevo

El trabajador que reúna los requisitos exigidos legalmente, podrá acordar con la empresa la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial.

Artículo 11. Contrato por acumulación de tareas

1. Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce



de dotze mesos dins d'un període de setze mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen les esmentades causes.

2. A la finalització d'aquests contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies per any treballat.

Article 12. Contracte d'obra o servei determinat

1. D'acord amb el que estableix l'article 15.1 a) de l'Estatut dels Treballadors, es podrà subscriure el contracte per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, siga en principi de duració incerta, i no es podrà pas subscriure per a la realització de tasques o treballs derivats de l'execució d'una contracta o subcontracta.

2. Els contractes no podran tindre una duració superior a díhuit mesos, i es podran subscriure per a la realització de les següents tasques o treballs:

a) Atendre l'elaboració i venda de productes específics de forn i pastisseria que tinguen un caràcter estacional notori per la seua vinculació a celebracions, festivitats o tradicions.

b) Implantar, desenvolupar o implementar programes de qualitat, innovació, modernització, adequació, desenvolupament tecnològic, millora o seguiment en qualsevol de les àrees de l'empresa, sempre que comporten una inversió.

c) Atendre reparacions puntuals de duració incerta.

3. A la finalització d'aquests contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies per any treballat.

Article 13. Període de prova

1. Les empreses podran establir en els contractes un període de prova que ha de ser de:

- Grup 1: quatre mesos.
- Grup 2: tres mesos.
- Grup 3: dos mesos.
- Grup 4: un mes.
- Grup 5: un mes.

No podrà establir-se en els contractes de duració determinada un període de prova la duració del qual coincidisca amb la del contracte.

2. ha de ser nul el pacte que establisca període de prova quan el treballador haja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en la mateixa empresa, davall qualsevol modalitat de contractació.

3. Durant el període de prova qualsevol de les parts contractants podrà desistir del contracte, sense que aquest desistiment produïska cap efecte per a cap de les parts.

Article 14. Cessament dels treballadors

1. El personal comprés en el present conveni que es propose cessar voluntàriament en el servei d'una empresa, haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció d'aquesta, almenys amb 15 dies d'anticipació a la data en què s'haja de deixar de prestar servei.

L'incumpliment per part del treballador del preavís amb la indicada anticipació donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del mateix l'import equivalent al salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís.

2. Si el contracte de treball temporal és superior a un any, la part del contracte que formule la denúncia està obligada a notificar a l'altra la terminació del mateix amb una antelació mínima de quinze dies. L'incumpliment d'aquesta previsió generarà una indemnització equivalent al salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís.

CAPÍTOL III

Contingut general de la relació laboral

Article 15. Organització del treball

1. L'organització i direcció tècnica, pràctica de l'activitat laboral, és facultat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les disposicions legals aplicables.

2. L'organització del treball té per objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en l'òptima utilització dels

meses dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2. A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días por año trabajado.

Artículo 12. Contrato de obra o servicio determinado

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, no pudiéndose suscribir para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de una contrata o subcontrata.

2. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dieciocho meses, y se podrán celebrar para la realización de las siguientes tareas o trabajos:

a) Atender la elaboración y venta de productos específicos de panadería y pastelería que tengan un carácter estacional notorio por su vinculación a celebraciones, festividades o tradiciones.

b) Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.

c) Atender reparaciones puntuales de duración incierta.

3. A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días por año trabajado.

Artículo 13. Período de prueba

1. Las empresas podrán establecer en los contratos un período de prueba que será de:

- Grupo 1: cuatro meses.
- Grupo 2: tres meses.
- Grupo 3: dos meses.
- Grupo 4: un mes.
- Grupo 5: un mes.

No podrá establecerse en los contratos de duración determinada un periodo de prueba cuya duración coincida con la del contrato.

2. Será nulo el pacto que establezca período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. Durante el período de prueba cualquiera de las partes contratantes podrá desistir del contrato, sin que dicho desistimiento produzca efecto alguno para ninguna de las partes.

Artículo 14. Cese de los trabajadores

1. El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma, al menos con 15 días de anticipación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio.

El incumplimiento por parte del trabajador del preaviso con la indicada anticipación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

2. Si el contrato de trabajo temporal es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de esta previsión generará una indemnización equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO III

Contenido general de la relación laboral

Artículo 15. Organización del trabajo

1. La organización y dirección técnica, práctica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización



recursos humans, materials i tècnics. Això només és possible amb una actitud activa i responsable de les parts firmants d'aquest conveni.

3. La mecanització, el progrés tècnic i la innovació hauran d'orientar-se que la productivitat i competitivitat en les Empreses siga adequada, de manera que contribuïsquen a prevenir una evolució negativa d'aquestes i a millorar la seua situació i perspectives a través d'una més adequada organització dels seus recursos, que afavorisquen la seua posició competitiva en el mercat i, si és el cas, una millor resposta a les exigències de la demanda, com a garantia de manteniment de l'ocupació i per a la millora de les condicions de treball.

Article 16. Concurrencia deslleial

1. En compliment de la prohibició de concurrència deslleial, no es podrà realitzar, excepte consentiment per escrit de l'Empresa, col·laboració, obra o treball complementari de què figuren en la mateixa activitat d'aquesta.

2. Per mitjà de pacte escrit, podrà acordar-se la permanència del treballador en l'empresa per un període no superior a dos anys comptats des que aquest haja promocionat en aquella per causa de l'especialització professional rebuda.

3. La Comissió Paritària del present conveni col·lectiu coneixerà, amb caràcter previ, les discrepàncies que se susciten sobre aquesta previsió, amb vista a salvaguardar els interessos de les empreses que realitzen esforços en els apartats d'investigació, desenvolupament i innovació, siga creant productes nous, o bé recuperant receptes tradicionals.

Article 17. Carnet de manipulador d'aliments

1. El personal subjecte al present conveni haurà de proveir-se obligatòriament del carnet de manipulador d'aliments, per a la qual cosa l'empresa li donarà les oportunes instruccions, i també les facilitats necessàries per a l'obtenció d'aquest.

2. Igualment, estarà obligat a rebre la formació respecte dels requisits que ordene la legislació vigent en matèria de manipulació d'aliments, seguretat i higiene en el treball, prevenció de riscos labors i quant a les obligacions que corresponguen als treballadors, per la seua funció i grup professional.

3. En el cas que el treballador es negara a realitzar la formació, tant bàsica com contínua, en matèria de manipulació d'aliments, es podria suspendre el contracte de treball sense dret a cap remuneració fins que la realitze.

4. Així mateix compliran els treballadors allò que s'ha exigit per la reglamentació tècnico-sanitària, per la qual cosa hauran de portar el pèl arreglat, no podran fumar ni mastegar xiclet i la resta d'obligacions i prohibicions establides.

CAPÍTOL IV *Classificació professional*

Article 18. Sistema de classificació professional

1. Els treballadors que presten els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present conveni col·lectiu seran classificats en atenció a les seues aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

2. La classificació es realitza en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupen els treballadors.

3. La mobilitat funcional es produirà dins del grup, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessària per a l'exercici de les tasques que s'encomenen al treballador en cada lloc de treball, després de la realització, si això fora necessari, de processos simples de formació i adaptació.

4. Per acord entre el treballador i l'empresari s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, i també la seua pertinença a un dels grups professionals establits en aquest conveni.

5. Quan s'acorde la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que s'exercisquen durant més temps.

de los recursos humanos, materiales y técnicos. Ello sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

3. La mecanización, el progreso técnico y la innovación deberán orientarse a que la productividad y competitividad en las Empresas sea adecuada, de forma que contribuyan a prevenir una evolución negativa de las mismas y a mejorar su situación y perspectivas a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezcan su posición competitiva en el mercado y, en su caso, una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, como garantía de mantenimiento del empleo y para la mejora de las condiciones de trabajo.

Artículo 16. Concurrencia desleal

1. En cumplimiento de la prohibición de concurrencia desleal, no se podrá realizar, salvo consentimiento por escrito de la Empresa, colaboración, obra o trabajo complementario de los que figuren en la propia actividad de la misma.

2. Mediante pacto escrito, podrá acordarse la permanencia del trabajador en la empresa por un período no superior a dos años contados desde que éste haya promocionado en la misma por causa de la especialización profesional recibida.

3. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo conocerá, con carácter previo, las discrepancias que se susciten sobre esta previsión, en orden a salvaguardar los intereses de las empresas que realicen esfuerzos en los apartados de investigación, desarrollo e innovación, ya sea creando productos nuevos, o bien recuperando recetas tradicionales.

Artículo 17. Carné de manipulador de alimentos

1. El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo.

2. Igualmente, estará obligado a recibir la formación respecto de los requisitos que ordene la legislación vigente en materia de manipulación de alimentos, seguridad e higiene en el trabajo, prevención de riesgos labores y en cuanto a las obligaciones que correspondan a los trabajadores, por su función y grupo profesional.

3. En el supuesto de que el trabajador se negara a realizar la formación, tanto básica como continua, en materia de manipulación de alimentos se podrá suspender el contrato de trabajo sin derecho a remuneración alguna hasta que realice la misma.

4. Asimismo cumplirán los trabajadores lo exigido por la reglamentación técnico-sanitaria, por lo que deberán llevar el pelo recogido, no podrán fumar ni mascar chicle y demás obligaciones y prohibiciones establecidas.

CAPÍTULO IV *Clasificación profesional*

Artículo 18. Sistema de clasificación profesional

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

2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

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

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

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



Article 19. Factors d'enquadrament

1. L'enquadrament dels treballadors/treballadores inclosos en els àmbits d'aplicació del present conveni col·lectiu dins de l'estructura professional pactada i, per consegüent, l'assignació a cada un d'ells d'un determinat grup professional ha de ser el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament, i complexitat.

2. En la valoració dels factors anteriorment mencionats es tindrà en compte:

a) Coneixements i experiència: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les cometes, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels esmentats coneixements i experiència.

b) Iniciativa: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es desenvolupen.

d) Responsabilitat: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e) Comandament: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

3. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses vinguin obligades a contemplar en la seua estructura organitzativa tots i cada un d'ells, i es podria si és el cas, establir-se les corresponents assimilacions.

Article 20. Grups professionals

Grup professional 5

1. Criteris generals: Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint instruccions concretes, clarament establides o un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

2. Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalents a Graduat Escolar, Educació Secundària Obligatoria o Formació Professional de Grau Mitjà.

Grup professional 4

1. Criteris generals: Tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat del qual està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

2. Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalents a Educació General Bàsica o Formació Professional de Grau Mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 3

1. Criteris generals: Treballs d'execució autònoma d'operacions que exigisquen, habitualment, iniciativa per part dels treballadors/treballadores que els exerceixen, que comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'ells i podent ser ajudats per altres treballadors/treballadores.

2. Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a Formació Professional de Grau Superior o Formació Professional de Grau Mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 2

1. Criteris generals: Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Artículo 19. Factores de encuadramiento

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

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

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

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

Artículo 20. Grupos Profesionales

Grupo profesional 5

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

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

Grupo profesional 4

1. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otros trabajadores/trabajadoras.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 2

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



Tasques complexes però homogènies que, podent implicar responsabilitat de comandament, tenen contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals de complexitat tècnica.

2. Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalents a estudis de Batxillerat o Formació Professional de Grau Superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 1

1. Criteris generals: Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la mateixa direcció, a la qual han de donar compte de la gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i inclús la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

2. Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalents a estudis universitaris, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Article 21. Mobilitat funcional

La realització de funcions de superior o inferior grup es farà d'acord amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL V

Ordenació del temps de treball

Article 22. Jornada de treball

1. La jornada laboral del present conveni en còmput anual durant l'any 2018 queda establida en 1.782 hores.

A partir de l'1 de gener de 2019 la jornada laboral del present conveni en còmput anual queda establida en 1.776 hores.

2. La duració de la jornada setmanal ha de ser de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

3. S'entendrà per jornada partida aquella en què hi haja una interrupció d'una hora com a mínim.

4. Els pactes sobre jornada en les empreses es regiran per les seues pròpies normes.

Article 23. Calendari laboral

1. Cada any es confeccionarà per l'empresa l'obligatori calendari laboral d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment.

2. El calendari laboral ha de ser exposat en cada centre de treball amb almenys dos mesos d'anterioritat a l'inici del primer període de vacances que en ell s'establisca, i sempre abans del vint-i-huit de febrer de l'any en curs.

Article 24. Menors de diu anys

1. Sempre que la duració de la jornada diària continuada excedisca de sis hores, haurà d'establir-se un període de descans durant la jornada de duració no inferior a trenta minuts. Aquest període de descans no es considerarà temps de treball efectiu.

2. Els treballadors i treballadores menors de diu anys no podran realitzar més de huit hores de treball efectiu ni efectuar treballs nocturns.

3. La duració del descans setmanal dels menors de diu anys ha de ser, com a mínim, de dos dies ininterromputs.

Article 25. Vacances

1. Tot el personal afectat per aquest conveni col·lectiu gaudirà de trenta dies naturals de vacances, més un dia més per cada festa abona-

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

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

Grupo Profesional 1

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

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

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

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

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

Artículo 21. Movilidad funcional

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

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 22. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual durante el año 2018 queda establecida en 1.782 horas.

A partir del 1 de enero de 2019 la jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en 1.776 horas.

2. La duración de la jornada semanal será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

3. Se entenderá por jornada partida aquella en que haya una interrupción de una hora como mínimo.

4. Los pactos sobre jornada en las empresas se regirán por sus propias normas.

Artículo 23. Calendario laboral

1. Cada año se confeccionará por la empresa el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

2. El calendario laboral será expuesto en cada centro de trabajo con al menos dos meses de anterioridad al inicio del primer período de vacaciones que en él se establezca, y siempre antes del veintiocho de febrero del año en curso.

Artículo 24. Menores de dieciocho años de edad

1. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

2. Los trabajadores y trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo ni efectuar trabajos nocturnos.

3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrompidos.

Artículo 25. Vacaciones

1. Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, más un día más por cada fiesta abona-



ble que no se celebre en diumenge que estiga compresa en el període de gaudi de vacances.

Tot el personal afectat per aquest conveni col·lectiu, a més del període de vacances de trenta dies naturals establert, gaudirà de dos dies més durant l'any, a designar per mutu acord entre empresa i treballador i, si no n'hi haguera, per acord de la comissió paritària del conveni.

2. Les vacances es gaudiran preferentment entre els dies 15 de juny i 15 de setembre; no obstant això, en aquelles empreses que, per les seues característiques, no pogueren concedir-les en aquest període, es posaran d'acord empresa i treballador per a realitzar-les en l'època i condicions que ambdós convinguen. I si no hi haguera acord, per resolució de la comissió paritària, l'audiència del qual s'estableix expressament com a tràmit previ a l'exercici de les accions legals pertinents.

3. En el cas que l'empresa no tancament durant el període de vacances, haurà de concedir preferència a les treballadores que es troben embarassades per a concedir les vacances retribuïdes en les dates que la treballadora propose.

4. En el cas que l'empresa cessara en l'activitat, els treballadors gaudirien les vacances dins d'aquest mateix període.

5. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li corresponguera, al finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita el treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de diu mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Article 26. Retribució de les vacances

La remuneració del període de vacances ha de ser la mitjana de les retribucions percebudes pel treballador en els tres mesos d'activitat previs al començament d'aquestes. En el cas que les comissions sobre les vendes s'hagueren meritat en períodes superiors al mes, la mitjana corresponent a aquest concepte es calcularà atenent al període de la seua meritació. Queden excloses de la mitjana, en tot cas, les dietes o altres conceptes extrasalarials i les hores extraordinàries.

Article 27. Permisos

1. El treballador, després d'avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i temps següents:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en els casos de naixement de fill o adopció, i per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de cònjuge o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per tal motiu, el treballador necessite fer un desplaçament superior a 150 km de distància d'anada i altres tants de volta a aquest efecte, el termini ha de ser de quatre dies.

En els casos de malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari el permís corresponent podrà gaudir-se de forma discontinua mentre es mantinga el fet causant.

Aquest permís s'ampliarà un dia més quan en cas de defunció siga necessari practicar autòpsia medicolegal ordenada per l'autoritat judicial.

c) Un dia per trasllat de domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que aquesta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

abonable que no se celebre en domingo que esté comprendida en el período de disfrute de vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio colectivo, además del período de vacaciones de treinta días naturales establecido, disfrutará de dos días más durante el año, a designar por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y, si no lo hubiera, por acuerdo de la comisión paritaria del convenio.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los días 15 de junio y 15 de septiembre; no obstante, en aquellas empresas que, por sus características, no pudieran concederlas en dicho período, se pondrán de acuerdo empresa y trabajador para realizarlas en la época y condiciones que ambos convengan. Y si no hubiera acuerdo, por resolución de la comisión paritaria, cuya audiencia se establece expresamente como trámite previo al ejercicio de las acciones legales pertinentes.

3. En el caso de que la empresa no cierre durante el período de vacaciones, deberá conceder preferencia a las trabajadoras que se encuentren embarazadas para conceder las vacaciones retribuidas en las fechas que la trabajadora proponga.

4. En el caso de que la empresa cesara en la actividad, los trabajadores disfrutarán las vacaciones dentro de ese mismo período.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilita al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 26. Retribución de las vacaciones

La remuneración del período de vacaciones será el promedio de las retribuciones percibidas por el trabajador en los tres meses de actividad previos al comienzo de las mismas. En caso de que las comisiones sobre las ventas se hubieran devengado en períodos superiores al mes, el promedio correspondiente a este concepto se calculará atendiendo al período de su devengo. Quedan excluidas del promedio, en todo caso, las dietas u otros conceptos extrasalariales y las horas extraordinarias.

Artículo 27. Permisos

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto, el plazo será de cuatro días.

En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisi reposo domiciliario el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua mientras se mantenga el hecho causante.

Este permiso se ampliará un día más cuando en caso de fallecimiento sea necesario practicar autopsia médico-legal ordenada por la autoridad judicial.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball que cal en més del 20 per 100 de les hores laborals en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

En el cas que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà l'import d'aquesta del salari a què tinguera dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà gaudir-se de forma acumulada i ser substituït per catorze dies laborables que se sumaran al període de maternitat i el gaudi del qual ha de ser consecutiu a la finalització del dit període de maternitat i tindrà caràcter ininterromput sense que es pugja fraccionar en diversos períodes. En els casos en què el contracte de treball s'extingira o suspenguera per qualsevol causa, abans del compliment dels 9 mesos del fill, l'empresa podria descomptar de la seua corresponent liquidació i liquidació a què donara lloc l'extinció del contracte, l'import de la part proporcional que li corresponga del període no treballat des de l'endemà de la finalització del contracte de treball, fins al final de la lactància, és a dir, fins al compliment dels nou mesos del seu fill. Les treballadores que tinguen previst gaudir aquest permís de forma acumulada, hauran de comunicar-ho a l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació.

La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

g) Qui per raons de guarda legal tinga al seu atenció directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un huitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella. Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugja valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda. La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones.

h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

i) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret, d'acord amb el que estableix legalment, a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari.

j) La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que es facen servir en l'empresa.

k) Un màxim de sis hores en 2018 per a assistir al metge del servei públic de salut i per a acompanyar al metge del servei públic de salut tant fills menors de catorze anys, com parents de primer grau de consanguinitat o afinitat que ho necessiten.

L'any natural 2019 aquest permís ha de ser d'un màxim de deu hores.

A partir de l'any natural 2020 aquest permís ha de ser d'un màxim de setze hores.

2. Es reconeixen els mateixos permisos establits en l'apartat 1 del present article, excepte el que s'estableix en la seua lletra a), a les persones que no s'han casat, però conviuen en unió afectiva i estable, amb la

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá disfrutarse de forma acumulada y ser sustituido por catorce días laborables que se sumarán al periodo de maternidad y cuyo disfrute será consecutivo a la finalización de dicho periodo de maternidad y tendrá carácter ininterrompido sin que quepa fraccionarlo en varios periodos. En los casos en los que el contrato de trabajo se extinguiera o suspendiera por cualquier causa, antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo, la empresa podrá descontar de su correspondiente liquidación y finiquito a que diera lugar la extinción del contrato, el importe de la parte proporcional que le corresponda del periodo no trabajado desde el día siguiente a la finalización del contrato de trabajo, hasta el final de la lactancia, es decir, hasta el cumplimiento de los nueve meses de su hijo. Las trabajadoras que tengan previsto disfrutar este permiso de forma acumulada, deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuïda, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuïda. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho, con arreglo a lo establecido legalmente, a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

k) Un máximo de seis horas en 2018 para asistir al médico del Servicio Público de Salud y para acompañar al médico del Servicio Público de Salud, tanto a hijos menores de catorce años, como a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad que lo necesiten.

En el año natural 2019 este permiso será de un máximo de diez horas.

A partir del año natural 2020 este permiso será de un máximo de dieciséis horas.

2. Se reconocen los mismos permisos establecidos en el apartado 1 del presente artículo, salvo el contemplado en su letra a), a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva y estable, previa



justificació prèvia d'aquestes circumstàncies per mitjà de la certificació d'inscripció en el registre corresponent oficial de parelles de fet.

Article 28. Hores extraordinàries

1. Les hores extraordinàries, que siguen conseqüència de la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, i també si és el cas de risc de pèrdua de matèries primeres i les que corresponen a les necessitats derivades de festivitats, vespres de festivitats i períodes punta, s'han de fer.

2. La retribució de les hores extraordinàries s'efectuarà d'acord amb les taules d'aquest conveni o a raó d'1 hora i 20 minuts de descans per cada hora treballada.

3. L'opció respecte de la compensació en descansos o en metàl·lic correspondrà al treballador, si l'opció és per compensació per descansos, la data del seu gaudi ha de ser acordada entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats en un termini de 15 dies des de la seua realització. Conclòs aquest termini sense acord, el conflicte se sotmetrà a la Comissió Paritària del present conveni.

CAPÍTOL VI *Retribucions*

Article 29. Estructura retributiva

1. Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni, es distribueixen en el Salari Base de Grup, el Plus Conveni i, si és el cas, els complementos salarials regulats en aquest.

2. S'entén per Salari Base de Grup el corresponent al treballador en funció del seu enquadrament en un dels grups professionals descrits en el present conveni col·lectiu.

3. El Plus Conveni s'estableix a fi d'homogeneïtzar l'estructura retributiva en el sector, i queden sense efecte des de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu tots els conceptes extrasalarials que estiguen regulats en la negociació provincial anterior a 2013.

4. El Salari Base i el Plus Conveni remuneren la jornada anual de treball efectiu pactada en aquest conveni col·lectiu i els períodes de descans establits.

Article 30. Complementos salarials

1. Són complementos salarials les quantitats que, si és el cas, hagen d'afegir-se al Salari Base de Grup per qualsevol concepte diferent del de la jornada anual del treballador i la seua adscripció a un grup professional.

2. Els complementos salarials s'ajustaran, principalment, a alguna de les modalitats següents:

a) Personals. En la mesura que deriven de les condicions personals del treballador.

b) De lloc de treball. Integrats per les quantitats que haja de percebre el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o de la forma de realitzar la seua activitat.

c) Per qualitat o quantitat de treball. Consisteix en les quantitats que percep el treballador per raó d'una millor qualitat o major quantitat de treball, o bé basant-se en la situació i resultats de l'empresa o una àrea d'ella.

Article 31. Condicions més beneficioses

Es mantindran les condicions més beneficioses establides amb anterioritat a la vigència d'aquest conveni, sense perjudici que puguen ser absorbides i compensades quan els salaris que van percebre els treballadors, en el seu conjunt i en còmput anual, foren superiors a qui es fixen en el present conveni. No obstant això:

a) Es reconeixen, a tots els efectes, els drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat que venia regulat en la negociació provincial anterior a 2013 i que es detallen en l'annex I del II conveni col·lectiu de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana, per als anys 2015 a 2017, publicat en el DOGV núm. 7553 de 22 de juny de 2015, sobre drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat en el sector de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana.

b) Aquells treballadors que a 31.12.2012 perceberen una retribució derivada del conveni col·lectiu Provincial que els era aplicable, superior a l'establida per al grup professional en què queden enquadrats, se'ls

justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Artículo 28. Horas extraordinarias

1. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en su caso de riesgo de pérdida de materias primas y las que correspondan a las necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades y períodos punta, se realizarán.

2. La retribución de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con las tablas de este convenio o a razón de 1 horas y 20 minutos de descanso por cada hora trabajada.

3. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, si la opción es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será acordada entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días desde su realización. Concluido este plazo sin acuerdo, el conflicto se someterá a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

CAPÍTULO VI *Retribuciones*

Artículo 29. Estructura retributiva

1. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se distribuyen en el Salario Base de Grupo, el Plus Convenio y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo.

2. Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función de su encuadramiento en uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

3. El Plus Convenio se establece a fin de homogeneizar la estructura retributiva en el sector, quedando sin efecto desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo todos los conceptos extrasalariales que venían regulados en la negociación provincial anterior a 2013.

4. El Salario Base y el Plus Convenio remuneran la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso establecidos.

Artículo 30. Complementos salariales

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un Grupo Profesional.

2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

c) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

Artículo 31. Condiciones más beneficiosas

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas cuando los salarios que vinieran percibiendo los trabajadores, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente Convenio. No obstante:

a) Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad que venía regulado en la negociación provincial anterior a 2013 y que se detallan en el anexo I del II convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana, para los años 2015 a 2017, publicado en el DOCV núm. 7553 de 22 de Junio de 2015, sobre derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el sector de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana.

b) Aquellos trabajadores que a 31/12/2012 percibiesen una retribución derivada del Convenio Colectivo Provincial que les fuese de aplicación, superior a la establecida para el grupo profesional en el que



mantindrà la diferència com a complement *ad personam*, denominat complement ex categoria o nivell professional".

El complement no ha de ser compensable ni absorbible, i es revalorarà anualment en el mateix increment que el conveni. Aquest complement, atès que suposa una garantia salarial per a aquells treballadors els salaris de categoria o dels quals nivell eren superiors als de grup, no ha de ser abonable a aquells treballadors de nou ingrés. Així mateix aquest complement es considerarà salari base a tots els efectes i s'inclourà per al càlcul de les pagues extraordinàries.

Article 32. Pagues extraordinàries

1. Els treballadors afectats pel present conveni tindran dret al cobrament de tres pagues extraordinàries de meritació anual, l'import dels quals consistirà en una mensualitat del Salari Base de Grup i del Plus Conveni, a més dels complements personals que corresponga, d'acord amb l'article anterior.

2. Les gratificacions extraordinàries podran ser prorratejades en dotze mensualitats de mutu acord entre empresa i treballador. En cas contrari es percebran d'acord amb el costum o pacte establert en cada empresa, i a falta d'això:

- La paga d'hivern (Nadal): el 24 de desembre.
- La paga d'estiu: el 15 de juliol.
- La tercera paga: el 16 de maig.

3. Al personal que ingresse en el transcurs de l'any o que cesse en el treball durant aquest, se li abonaran les gratificacions extraordinàries prorratejant el seu import en proporció al temps treballat.

Article 33. Quantia i actualització salarial

Primer. Retribucions

1. Durant el període comprés entre l'1 de gener i el 30 de juny de 2018, els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats especificades en la següent taula, que es corresponen amb els valors abonats en 2017:

Valors retributius des de l'1 de gener fins al 30 de juny de 2018

	Salari base mensual	Plus conveni mensual	Retribució anual	Valor Art. 28	Valor Art. 34	Valor Art. 35	Valor Art. 36
	Euros	Euros	Euros	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Grup 5	856,88	70,37	13.908,75	9,92	1,44	0,96	21,63
Grup 4	912,43	70,37	14.742,00	10,54	1,54	0,96	22,95
Grup 3	1.002,47	70,37	16.092,60	11,81	1,69	0,96	25,36
Grup 2	1.094,96	70,37	17.479,95	12,72	1,84	0,96	27,43
Grup 1	1.161,91	70,37	18.484,20	13,78	1,96	0,96	29,34

2. Amb efectes des de l'1 de juliol de l'any 2018 i fins al 31 de desembre de 2018, els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats detallades en la següent taula, que es corresponen amb un increment del 3% sobre els valors abonats fins a 30 de juny de 2018:

Valors retributius des de l'1 de juliol fins a 31 de desembre de 2018

	Salari base mensual	Plus conveni mensual	Retribució anual	Valor article 28	Valor article 34	Valor article 35	Valor article 36
	euros	euros	euros	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Grup 5	882,59	72,48	14.326,01	10,22	1,48	0,99	22,28
Grup 4	939,80	72,48	15.184,26	10,86	1,59	0,99	23,64
Grup 3	1.032,54	72,48	16.575,38	12,16	1,74	0,99	26,12
Grup 2	1.127,81	72,48	18.004,35	13,10	1,90	0,99	28,25
Grup 1	1.196,77	72,48	19.038,73	14,19	2,02	0,99	30,22

queden encuadrados, se les mantindrà la diferencia como complemento «Ad personam», denominado complemento «ex categoria o nivel profesional».

Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el Convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyos salarios de categoría o nivel eran superiores a los de Grupo, no será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará Salario Base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 32. Pagas extraordinarias

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad del Salario Base de Grupo y del Plus Convenio, además de los complementos personales que corresponda, de acuerdo con el artículo anterior.

2. Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en doce mensualidades de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso contrario se percibirán con arreglo a la costumbre o pacto establecido en cada empresa, y en su defecto:

- La Paga de invierno (Navidad): el 24 de diciembre.
- La Paga de verano: el 15 de julio.
- La tercera paga: el 16 de mayo.

3. Al personal que ingrese en el transcurso del año o cese durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 33. Cuantía y actualización salarial

Primero. Retribuciones

1. Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2018, los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla, que se corresponden con los valores abonados en 2017:

Valores retributivos desde 1 de enero hasta 30 de junio de 2018

	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Retribución anual	Valor Art. 28	Valor Art. 34	Valor Art. 35	Valor Art. 36
	Euros	Euros	Euros	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Grupo 5	856,88	70,37	13.908,75	9,92	1,44	0,96	21,63
Grupo 4	912,43	70,37	14.742,00	10,54	1,54	0,96	22,95
Grupo 3	1.002,47	70,37	16.092,60	11,81	1,69	0,96	25,36
Grupo 2	1.094,96	70,37	17.479,95	12,72	1,84	0,96	27,43
Grupo 1	1.161,91	70,37	18.484,20	13,78	1,96	0,96	29,34

2. Con efectos desde el 1 de julio del año 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2018, los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla, que se corresponden con un incremento del 3% sobre los valores abonados hasta 30 de junio de 2018:

Valores retributivos desde 1 de julio hasta 31 de diciembre de 2018

	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Retribución anual	Valor art. 28	Valor art. 34	Valor art. 35	Valor art. 36
	euros	euros	euros	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Grupo 5	882,59	72,48	14.326,01	10,22	1,48	0,99	22,28
Grupo 4	939,80	72,48	15.184,26	10,86	1,59	0,99	23,64
Grupo 3	1.032,54	72,48	16.575,38	12,16	1,74	0,99	26,12
Grupo 2	1.127,81	72,48	18.004,35	13,10	1,90	0,99	28,25
Grupo 1	1.196,77	72,48	19.038,73	14,19	2,02	0,99	30,22



3. Els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats esmentades en la següent taula durant l'any 2019, que es corresponen amb un increment del 2,1 % sobre els valors abonats fins a 30 de juny de 2018 més un 2 %:

Valors retributius de l'any 2019

	Salari base mensual	Plus conveni mensual	Retribució anual	Valor article 28	Valor article 34	Valor article 35	Valor article 36
	Euros	Euros	Euros	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Grup 5	892,37	73,29	14.484,86	10,33	1,50	1,00	22,52
Grup 4	950,22	73,29	15.352,61	10,98	1,60	1,00	23,90
Grup 3	1.043,99	73,29	16.759,15	12,30	1,76	1,00	26,41
Grup 2	1.140,31	73,29	18.203,97	13,24	1,92	1,00	28,57
Grup 1	1.210,04	73,29	19.249,81	14,36	2,04	1,00	30,56

4. Els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats especificades en la següent taula durant l'any 2020, que es corresponen amb un increment del 2,1 % sobre els valors abonats en 2019:

Valors retributius de l'any 2020

	Salari base mensual	Plus conveni mensual	Retribució anual	Valor article 28	Valor article 34	Valor article 35	Valor article 36
	euros	euros	euros	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Grup 5	911,11	74,83	14.789,04	10,55	1,53	1,02	22,99
Grup 4	970,17	74,83	15.675,01	11,21	1,63	1,02	24,40
Grup 3	1.065,91	74,83	17.111,09	12,56	1,80	1,02	26,96
Grup 2	1.164,26	74,83	18.586,25	13,52	1,96	1,02	29,17
Grup 1	1.235,45	74,83	19.654,06	14,66	2,08	1,02	31,20

5. Els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats detallades en la següent taula durant l'any 2021, que es corresponen amb un increment del 2,1 % sobre els valors abonats en 2020.

Valors retributius de l'any 2021

	Salari base mensual	Plus conveni mensual	Retribució anual	Valor article 28	Valor article 34	Valor article 35	Valor article 36
	euros	euros	euros	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Grup 5	930,24	76,40	15.099,61	10,77	1,56	1,04	23,47
Grup 4	990,54	76,40	16.004,19	11,45	1,66	1,04	24,91
Grup 3	1.088,29	76,40	17.470,42	12,82	1,84	1,04	27,53
Grup 2	1.188,71	76,40	18.976,56	13,80	2,00	1,04	29,78
Grup 1	1.261,39	76,40	20.066,80	14,97	2,12	1,04	31,86

6. Els retards derivats dels increments establits en el present article s'abonaran en un sol pagament, dins del mes següent al de la seua publicació en el butlletí oficial.

Segon. Actualització

1. En el cas que la suma de l'IPC estatal corresponent als anys 2018, 2019, 2020 i 2021 resulte una xifra diferent del 7,80 %, s'hauran d'actualitzar les taules abonades en 2021 per la indicada diferència amb el límit de l'1 % i sense efectes retroactius, servint com a base de càlcul per a l'increment salarial de l'any 2022.

3. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2019, que se corresponden con un incremento del 2,1% sobre los valores abonados hasta 30 de junio de 2018 más un 2%:

Valores retributivos del año 2019

	Salario Base mensual	Plus Convenio mensual	Retribución anual	Valor Art. 28	Valor Art. 34	Valor Art. 35	Valor Art. 36
	Euros	Euros	Euros	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Grupo 5	892,37	73,29	14.484,86	10,33	1,50	1,00	22,52
Grupo 4	950,22	73,29	15.352,61	10,98	1,60	1,00	23,90
Grupo 3	1.043,99	73,29	16.759,15	12,30	1,76	1,00	26,41
Grupo 2	1.140,31	73,29	18.203,97	13,24	1,92	1,00	28,57
Grupo 1	1.210,04	73,29	19.249,81	14,36	2,04	1,00	30,56

4. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2020, que se corresponden con un incremento del 2,1% sobre los valores abonados en 2019:

Valores retributivos del año 2020

	Salario Base mensual	Plus Convenio mensual	Retribución anual	Valor Art. 28	Valor Art. 34	Valor Art. 35	Valor Art. 36
	Euros	Euros	Euros	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Grupo 5	911,11	74,83	14.789,04	10,55	1,53	1,02	22,99
Grupo 4	970,17	74,83	15.675,01	11,21	1,63	1,02	24,40
Grupo 3	1.065,91	74,83	17.111,09	12,56	1,80	1,02	26,96
Grupo 2	1.164,26	74,83	18.586,25	13,52	1,96	1,02	29,17
Grupo 1	1.235,45	74,83	19.654,06	14,66	2,08	1,02	31,20

5. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2021, que se corresponden con un incremento del 2,1% sobre los valores abonados en 2020.

Valores retributivos del año 2021

	Salario Base mensual	Plus Convenio mensual	Retribución anual	Valor Art. 28	Valor Art. 34	Valor Art. 35	Valor Art. 36
	Euros	Euros	Euros	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Grupo 5	930,24	76,40	15.099,61	10,77	1,56	1,04	23,47
Grupo 4	990,54	76,40	16.004,19	11,45	1,66	1,04	24,91
Grupo 3	1.088,29	76,40	17.470,42	12,82	1,84	1,04	27,53
Grupo 2	1.188,71	76,40	18.976,56	13,80	2,00	1,04	29,78
Grupo 1	1.261,39	76,40	20.066,80	14,97	2,12	1,04	31,86

6. Los atrasos derivados de los incrementos establecidos en el presente artículo se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

Segundo. Actualización

1. En el supuesto de que la suma del IPC estatal correspondiente a los años 2018, 2019, 2020 y 2021 resulte una cifra distinta al 7,80 %, se procederá a efectuar una actualización de las tablas abonadas en 2021 por la indicada diferencia con el límite del 1% y sin efectos retroactivos, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2022.



2. A l'efecte de complir al que estableix aquest apartat, les parts reuniran en els quinze dies següents a la publicació de l'IPC de l'any 2021.

Article 34. Nocturnitat

1. Les hores que es treballen entre les deu de la nit i les sis del matí tindran la consideració de nocturnes, i seran retribuïdes d'acord amb les taules d'aquest conveni. Llevat de pacte en contra, es mantindran els imports superiors que es van abonar en virtut de pactes o pràctiques d'empresa.

2. Les empreses en què amb anterioritat a l'un de gener de 2013 el concepte de nocturnitat estiguera inclòs en el seu salari, només abonaran aquest concepte quan se supere la quarta hora nocturna en la jornada diària.

Article 35. Treballs en cambres de congelació

1. Quan el procés de treball faça impossible l'eliminació dels riscos per fred, seran aplicables les mesures per a reduir-los fins nivells acceptables que establisca la preceptiva avaluació de riscos, elaborada d'acord amb el que estableix el Reial decret 486/1997 de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball o normativa que ho substituïska.

2.1. La jornada màxima del personal que treballa en cambres frigorífiques i de congelació ha de ser la següent:

a) La normal, en cambres de zero fins a cinc graus sota zero, havent de concedir-se un descans de recuperació de deu minuts cada tres hores de treball ininterromput en l'interior de les cambres.

b) En les cambres de més de cinc fins a diu graus sota zero, la permanència màxima en l'interior de les mateixes ha de ser de sis hores, i s'haurà de concedir un descans de recuperació de quinze minuts per cada hora de treball ininterromput en l'interior de les cambres.

c) En les cambres de diu graus sota zero o més, amb una oscil·lació de més o menys tres, la permanència màxima en l'interior d'aquestes ha de ser de sis hores, i caldrà concedir-hi un descans de recuperació de quinze minuts per cada quaranta-cinc minuts de treball ininterromput en l'interior de les cambres.

2.2. La diferència entre la jornada normal i les sis hores de permanència màxima en l'interior de les cambres establida en els paràgrafs b) i c) de l'apartat 1 d'aquest article podrà completar-se amb treball realitzat en l'exterior d'aquestes.

3. El personal que per funció habitual, contínua o discontinua, preste servei en l'interior de cambres de congelació a una temperatura de deu graus sota zero o inferior, i quede exposat a aquestes condicions pels temps màxims establits en l'apartat anterior del present article, percebrà el complement previst en les taules d'aquest conveni per cada hora treballada en les esmentades condicions, i s'entendrà que els períodes són acumulatius, per tant la suma dels temps en l'interior de la cambra se sumaran i sempre que la suma siga superior a una hora, es tindrà dret a percebre la quantitat establida en les taules del present conveni col·lectiu.

4. Quan per l'aplicació de les mesures determinades en la corresponent avaluació de riscos, desapareguen les circumstàncies causants, i es dote el treballador amb les mesures de protecció individual que eviten el risc, o deixe de treballar-se en les condicions de risc, deixaran d'abonar-se els imports compensatoris corresponents.

S'entendran com a mesures que eviten el risc les que suposen que el treballador no patisca les baixes temperatures de les cambres, com poden ser cabines climatitzades en les carretilles, tot considerant que la roba d'abric no suposa l'eliminació d'aquesta circumstància.

Article 36. Treball en festiu

Les hores extres realitzades en festes laborals que tinguen caràcter retribuït i no recuperable s'abonaran d'acord amb les taules d'aquest conveni, sense perjudici de les condicions més beneficioses *ad personam* reconegudes en virtut del que estableix l'article 31 del present conveni col·lectiu.

Article 37. Retribució en espècie

1. Es reconeix el costum inveterat en el subsector del forn, relativa a la percepció de pa diari, i també la possibilitat, per al personal dedicat

2. A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en este apartado, las partes reunirán en los quince días siguientes a la publicación del IPC del año 2021.

Artículo 34. Nocturnidad

1. Las horas que se trabajen entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de nocturnas, y serán retribuidas de acuerdo con las tablas de este convenio. Salvo pacto en contrario, se mantendrán los importes superiores que se vinieran abonando en virtud de pactos o prácticas de empresa.

2. Las empresas en las que con anterioridad al uno de enero de 2013 el concepto de nocturnidad estuviera incluido en su salario, sólo abonarán este concepto cuando se supere la cuarta hora nocturna en la jornada diaria.

Artículo 35. Trabajos en cámaras de congelación

1. Cuando el proceso de trabajo haga imposible la eliminación de los riesgos por frío, serán de aplicación las medidas para reducirlos hasta niveles aceptables que establezca la preceptiva evaluación de riesgos elaborada de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo o normativa que lo sustituya.

2.1. La jornada máxima del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación será la siguiente:

a) La normal, en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, debiendo concederse un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrompido en el interior de las cámaras.

b) En las cámaras de más de cinco hasta dieciocho grados bajo cero, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada hora de trabajo ininterrompido en el interior de las cámaras.

c) En las cámaras de dieciocho grados bajo cero o más, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrompido en el interior de las cámaras.

2.2. La diferencia entre la jornada normal y las seis horas de permanencia máxima en el interior de las cámaras establecida en los párrafos b) y c) del apartado 1 de este artículo podrá completarse con trabajo realizado en el exterior de las mismas.

3. El personal que por habitual función, continua o discontinua, preste servicio en el interior de cámaras de congelación a una temperatura de diez grados bajo cero o inferior, y quede expuesto a dichas condiciones por los tiempos máximos establecidos en el apartado anterior del presente artículo, percibirá el complemento previsto en las tablas de este convenio por cada hora trabajada en dichas condiciones, entendiéndose que dichos períodos son acumulativos, por lo tanto la suma de los tiempos en el interior de la cámara se sumarán y siempre que dicha suma sea superior a una hora, se tendrá derecho a percibir la cantidad establecida en las tablas del presente Convenio Colectivo.

4. Cuando por la aplicación de las medidas determinadas en la correspondiente evaluación de riesgos, desaparezcan las circunstancias causantes, y se dote al trabajador de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en las condiciones de riesgo, dejarán de abonarse los importes compensatorios correspondientes.

Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador no sufra las bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en las carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esta circunstancia.

Artículo 36. Trabajo en festivo

Las horas extras realizadas en fiestas laborales que tengan carácter retribuïdo y no recuperable se abonarán de acuerdo con las tablas de este convenio, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas *ad personam* reconocidas en virtud de lo previsto en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 37. Retribución en especie

1. Se reconoce la costumbre inveterada en el subsector de la panadería, relativa a la percepción de pan diario, así como a la posibilidad para



a l'elaboració, de consumir durant el treball la quantitat de pa que els calga.

2. En els casos de compensació dinerària, la quantificació econòmica d'aquest concepte es realitzarà d'acord amb la normativa tributària aplicable.

En les empreses o centres de treball on es percebera aquest concepte dineràriament, en cap cas el seu import podrà ser inferior al que s'establia en la negociació col·lectiva provincial, amb els increments determinats per a cada un dels anys de vigència del present conveni col·lectiu.

Article 38. Seguretat social complementària

1. En els supòsits d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball, l'empresa abonarà el 25 % de la base reguladora de la prestació corresponent fins al límit de dotze mesos.

Els processos d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball iniciats amb anterioritat a la publicació del present conveni col·lectiu es regiran pel que disposa l'article 38.1 del conveni col·lectiu de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana per als anys 2015 a 2017, publicat en el DOGV núm. 7553 de 22 de juny de 2015.

2. En els processos d'Incapacitat Temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, les empreses abonaran el 25 % de la base reguladora de la prestació d'Incapacitat Temporal des del dia seixanta fins al dia tres-cents seixanta-cinc de la baixa.

CAPÍTOL VII Salut laboral

Article 39. Comissió sectorial de salut laboral

1. Les parts es comprometen a fomentar una cultura preventiva i una aplicació pràctica de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Així doncs, les polítiques de prevenció han de caracteritzar-se per la definició i l'acostament a la realitat dels problemes per aconseguir una autèntica cultura preventiva i, amb aquesta finalitat, acorden la constitució d'una comissió sectorial de salut laboral, que impulsarà, durant la vigència del present conveni col·lectiu, totes les mesures que s'orienten a millorar les condicions de seguretat i salut en el treball.

2. La Comissió es constituirà en els tres mesos següents a la firma del present conveni, i tindrà caràcter paritari.

Entre els seus cometes estarà l'establiment de prioritats i instruments per a la prevenció de riscos laborals per mitjà de la realització d'estudis de les condicions de treball, elaboració de propostes d'actuació a fi de dur a terme accions sobre els problemes detectats, elaboració de recomanacions d'actuació sobre els centres de treball d'alta siniestralitat del sector, difusió de criteris per a l'avaluació de riscos, i l'adequació del text del present conveni col·lectiu a la normativa vigent.

3. La Comissió Sectorial de Salut Laboral seguirà les següents línies i criteris d'actuació:

a) Integració de la prevenció.

D'acord amb el que disposa l'article 16.1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seues activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un Pla de prevenció de riscos laborals.

Així mateix, el Pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'establisquen.

D'acord amb el que disposa l'article 9.3 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, l'activitat preventiva haurà de planificar-se per a un període determinat, establint les fases i prioritats del seu desenvolupament en funció de la magnitud dels riscos i del nombre de treballadors exposats a aquests, i també el seguiment i control periòdic. En el cas que el període en què s'exercisca l'activitat preventiva siga superior a un any, haurà d'establir-se un programa anual d'activitats.

el personal dedicado a la elaboración, de consumir durante el trabajo la cantidad de pan que precisen.

2. En los casos de compensación dineraria, la cuantificación económica de este concepto se realizará conforme a la normativa tributaria de aplicación.

En las empresas o centros de trabajo donde se viniera percibiendo este concepto dinerariamente, en ningún caso su importe podrá ser inferior al que venía establecido en la negociación colectiva provincial, con los incrementos previstos para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 38. Seguridad Social complementaria

1. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa abonará el 25% de la base reguladora de la prestación correspondiente hasta el límite de doce meses.

Los procesos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo iniciados con anterioridad a la publicación del presente Convenio Colectivo se regirán por lo dispuesto en el artículo 38.1 del convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana para los años 2015 a 2017, publicado en el DOCV núm. 7553 de 22 de Junio de 2015.

2. En los procesos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no laboral, las empresas abonarán el 25% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal desde el día sesenta hasta el día trescientos sesenta y cinco de la baja.

CAPÍTULO VII Salud laboral

Artículo 39. Comisión sectorial de salud laboral

1. Las partes se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Así pues, las políticas de prevención tienen que caracterizarse por la definición y el acercamiento a la realidad de los problemas para así lograr una auténtica cultura preventiva y a tal fin, acuerdan la constitución de una comisión sectorial de salud laboral, que impulsará, durante la vigencia del presente convenio colectivo, cuantas medidas se orienten a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio, y tendrá carácter paritario.

Entre sus cometidos estará el establecimiento de prioridades e instrumentos para la prevención de riesgos laborales mediante la realización de estudios de las condiciones de trabajo, elaboración de propuestas de actuación con el fin de llevar a cabo acciones sobre los problemas detectados, elaboración de recomendaciones de actuación sobre los centros de trabajo de alta siniestralidad del sector, difusión de criterios para la evaluación de riesgos, y la adecuación del texto del presente Convenio Colectivo a la normativa vigente.

3. La Comisión Sectorial de Salud Laboral seguirá las siguientes líneas y criterios de actuación:

a) Integración de la prevención.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, la actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.



b) Adequació dels continguts del pla de prevenció a la realitat sectorial.

c) Actuacions per a la correcta aplicació de les mesures sobre vigilància de la salut.

Els objectius individuals de la vigilància de la salut són la detecció precoç de les repercussions de les condicions de treball sobre la salut; la identificació dels treballadors especialment sensibles a certs riscos, i finalment l'adaptació de la tasca a l'individu.

L'empresari garantirà als seus treballadors la vigilància periòdica de la seua salut, restringint l'abast de la mateixa als riscos inherents al treball.

ha de ser necessari el consentiment del treballador, basat en el coneixement del contingut i abast de la vigilància de la salut. No obstant això, tindrà caràcter obligatori per al treballador en les circumstàncies següents:

1. Quan existisca una disposició legal en relació a la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat, assenyaladament respecte de l'avaluació de la salut dels treballadors nocturns establida en l'article 36.4 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Quan els reconeixements siguen indispensables per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors.

3. Quan l'estat de salut del treballador pugua constituir un perill per a ell o per a tercers.

La informació mèdica derivada de la vigilància de la salut de cada treballador estarà disponible per al mateix treballador, els serveis mèdics responsables de la seua salut i l'autoritat sanitària.

Cap empresari podrà tindre coneixement del contingut concret de les proves mèdiques o del seu resultat sense el consentiment exprés i fefaent del treballador. A l'empresari i a les altres persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció se'ls hauran de facilitar les conclusions d'aquest reconeixement en els termes de:

1. Aptitud o adequació del treballador al seu lloc de treball o funció.

2. Necessitat d'introduir o de millorar les mesures de protecció o de prevenció.

d) Establiment de les actuacions i línies de treball a desenvolupar en els centres de treball a fi de donar adequada protecció a les situacions vinculades amb la maternitat.

D'acord amb el que disposa l'article 4 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, l'avaluació inicial dels riscos que no hagen pogut evitar-se haurà d'estendre's a cada un dels llocs de treball de l'empresa en què concórreguen aquests riscos.

A partir de la mencionada avaluació inicial, hauran de tornar a avaluar-se els llocs de treball que puguen veure's afectats per la incorporació d'un treballador les característiques personals o estat biològic conegut del qual ho facen especialment sensible a les condicions del lloc.

Així mateix, d'acord amb el que disposa l'article 4 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, el personal sanitari del servei de prevenció estudiarà i valorarà, especialment, els riscos que puguen afectar les treballadores en situació d'embaràs o part recent, els menors i els treballadors especialment sensibles a determinats riscos, i proposarà les mesures preventives adequades.

e) Iniciatives informatives i formatives de caràcter teòric i pràctic en el sector.

D'acord amb el que disposa l'article 19.1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir que cada treballador reba una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva, tant en el moment de la seua contractació, siga la que siga la modalitat o duració d'aquesta, com quan es produïsquen canvis en les funcions que exercisca o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

Així mateix, d'acord amb el que disposa l'article 19.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la formació haurà d'estar centrada específicament en el lloc de treball o funció de cada treballador, adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'uns altres de nous i repetir-se periòdicament, si cal.

La formació a què es refereix l'apartat anterior haurà d'impartir-se, sempre que siga possible, dins de la jornada de treball o, a falta d'això,

b) Adequación de los contenidos del plan de prevención a la realidad sectorial.

c) Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud.

Los objetivos individuales de la vigilancia de la salud son la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo.

El empresario garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

Será necesario el consentimiento del trabajador, basado en el conocimiento del contenido y alcance de la vigilancia de la salud. Sin embargo, tendrá carácter obligatorio para el trabajador en las siguientes circunstancias:

1) Cuando exista una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, señaladamente respecto de la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos prevista en el artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2) Cuando los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

3) Cuando el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros.

La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria.

Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador. Al empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberán facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de:

1) Aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.

2) Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

d) Establecimiento de las actuaciones y líneas de trabajo a desarrollar en los centros de trabajo a fin de dar adecuada protección a las situaciones vinculadas con la maternidad.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, el personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

e) Iniciativas informativas y formativas de carácter teórico y práctico en el sector.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto,



en altres hores però amb el descompte que s'inverteix en aquesta. La formació, l'ha de poder impartir l'empresa per mitjà de mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens, i el cost no ha de recaure mai en els treballadors.

Article 40. El delegat de prevenció

1. D'acord amb el que disposa l'article 36.1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, són competències dels delegats de prevenció:

a) Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per l'empresari, amb caràcter previ a la seua execució, sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

d) Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals. (article 36.1 de la Llei 31/1995).

2. Entre les facultats que hi atorga l'article 36.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, es destaquen per la transcendència llur les següents:

a) Acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, però es poden formular davant d'ells les observacions que s'estimen oportunes.

b) A aquest efecte, el servei de prevenció ha de fer saber als representants dels treballadors la disposició per a atendre les consultes i haver de tenir en comptes les observacions, es formulen o no en ocasió de les seues actuacions en l'empresa, d'acord amb el procediment que acorden l'empresari, els treballadors i el mateix servei.

c) Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, però bé podent amb aquesta finalitat, accedir-hi a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors, de manera que no s'altere pas el desenvolupament normal del procés productiu. (Article 36.2-e de la Llei 31/1995.)

3. El temps que gasten els delegats de prevenció per a l'exercici de les seues funcions cal que hom el considere com d'exercici de funcions de representació als efectes de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la lletra e) de l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

No obstant això, ha de ser considerat en tot cas com a temps de treball efectiu, sense imputació a l'esmentat crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualssevol altres de les convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, i també el destinat a acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball i els inspectors de treball i seguretat social en les visites i verificacions que facen en els centres de treball per comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

4. Als delegats de prevenció voldrem aplicar el que disposa l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels treballadors quant al sigil professional que respecte de les informacions a què hagen tingut accés com a conseqüència de la seua actuació en l'empresa.

Article 41. Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos

1. Correspon a cada treballador vetlar, segons les seues possibilitats i per mitjà del compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguen adoptades, per la seua pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a qui puga afectar la seua activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seua formació i les instruccions de l'empresari.

2. Els treballadors, d'acord amb la seua formació i seguint les instruccions de l'empresari, han de fer en particular:

a) Usar adequadament, d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenvolupen la seua activitat.

b) Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 40. El delegado de prevención

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. (Art. 36.1 L. 31/1995)

2. Entre las facultades que le otorga el artículo 36.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se destacan, por su trascendencia las siguientes:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) A tal efecto, el Servicio de prevención hará saber a los representantes de los trabajadores su disposición para atender sus consultas y tener en cuenta sus observaciones, se formulen o no con ocasión de sus actuaciones en la empresa, de acuerdo con el procedimiento que se acuerde por el empresario, los trabajadores y el propio Servicio.

c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo. (Art. 36.2-e L. 31/1995)

3. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 41. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.



c) No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o en els llocs de treball en què aquesta tinga lloc.

d) Informar immediatament el seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si és el cas, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, a parer seu, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

e) Contribuir al compliment de les obligacions establides per l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

f) Cooperar amb l'empresari perquè aquest puga garantir unes condicions de treball que siguen segures i no comporten riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

3. L'incompliment pels treballadors de les obligacions en matèria de prevenció de riscos a què es refereixen els apartats anteriors ha de tenir la consideració d'incompliment laboral als efectes establerts en l'article 43 del present conveni col·lectiu.

Article 42. Condicions de treball

1. Les empreses han de complir el que estableix el Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball a fi de garantir les condicions tecnosanitàries que cal aplicar al sector.

2. Es reconeix la importància recent del problema de l'estrès laboral, i aquí cal avançar a través de l'avaluació de riscos i el pla de prevenció, en una sensibilització i major comprensió d'aquesta matèria per a prevenir, eliminar o reduir els riscos psicosocials en el lloc de treball. En aquest sentit, hi ha eines de diagnòstic com l'ISTAS-21 o l'aplicació informàtica Factors Psicosocials. Mètode d'avaluació, que va elaborar l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

Article 43. Eines de treball

1. L'empresa ha de facilitar als treballadors les eines de treball adequades a les funcions que realitzen. Es preveu la duració d'aquestes eines en sis mesos.

2. L'ús d'aquestes eines de treball facilitades per l'empresa ha de ser obligatori per a tot el personal i es considerarà falta greu haver de fer servir unes altres de distintes.

3. En el si de la comissió sectorial de salut laboral hom ha d'avaluar l'adequació dels equips de protecció individual en el sector.

CAPÍTOL VIII Drets sindicals

Article 44. Dret de reunió

Es reconeix el dret de reunió dels treballadors i treballadores per a la realització d'assemblees dins dels recintes de les empreses fora de les hores de treball, tot si les condicions ho permeten.

Article 45. Crèdit horari

1. Els delegats dels treballadors disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes en cada centre de treball per a l'exercici de les funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

- Fins a 100 treballadors: 15 hores.
- De 101 a 250 treballadors: 20 hores.
- De 251 a 500 treballadors: 30 hores.
- De 501 a 750 treballadors: 35 hores.
- De 751 d'ara en avant: 40 hores.

2. Els components dels comitès d'empresa o delegats de personal, membres d'una mateixa candidatura podrien cedir totes o part de les esmentades hores per a ser acumulades mensualment en favor d'un o més dels seus companys de central. El crèdit mensual més l'acumulació per cessió no podrà excedir les 50 hores mensuals, ni traslladar a altres mesos les no utilitzades.

3. A fi d'impulsar la figura del delegat sindical sectorial, per mitjà de pacte d'empresa, les seccions sindicals firmants del present conveni col·lectiu, podran establir sistemes d'acumulació horària diferents dels regulats en l'apartat anterior.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 42. Condiciones de trabajo

1. Las empresas cumplirán lo establecido en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo a fin de garantizar las condiciones técnico-sanitarias de aplicación al sector.

2. Se reconoce la importancia reciente del problema del estrés laboral, debiendo avanzar a través de la evaluación de riesgos y el plan de prevención, en una sensibilización y mayor comprensión de esta materia para prevenir, eliminar o reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. En este sentido, existen herramientas de diagnóstico como el ISTAS-21 o la aplicación informática Factores Psicosociales. Método de evaluación, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 43. Prendas de trabajo

1. La empresa facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que vengan realizando. Se prevé la duración de estas prendas en seis meses.

2. El uso de estas prendas de trabajo facilitadas por la empresa será obligatorio para todo el personal de la misma y se considerará falta grave el utilizar otras distintas.

3. En el seno de la Comisión Sectorial de Salud Laboral se evaluará la adecuación de los Equipos de Protección Individual en el sector.

CAPÍTULO VIII Derechos sindicales

Artículo 44. Derecho de reunión

Se reconoce el derecho de reunión de los trabajadores y trabajadoras para la realización de asambleas dentro de los recintos de las empresas fuera de las horas de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten.

Artículo 45. Crédito horario

1. Los delegados de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- De 751 en adelante: 40 horas.

2. Los componentes de los comités de empresa o delegados de personal, miembros de una misma candidatura podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas mensualmente en favor de uno o varios de sus compañeros de central. El crédito mensual más la acumulación por cesión no podrá exceder de 50 horas mensuales, ni trasladarán a otros meses las no utilizadas.

3. A fin de impulsar la figura del Delegado Sindical Sectorial, mediante pacto de empresa, las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, podrán establecer sistemas de acumulación horaria diferentes al regulado en el apartado anterior.

CAPÍTOL IX
Règim disciplinari

Article 46. Procediment sancionador

1. Les empreses podran sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions culpables dels treballadors que es produïsquen amb ocasió o com a conseqüència de la relació laboral i que suposen un incompliment contractual dels seus deures laborals, i d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableix en el present conveni col·lectiu.

2. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la van motivar.

3. Es comunicarà a la representació legal dels treballadors tota falta que comporte sanció.

4. Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa es podrà dilatar fins als 60 dies després de la data de la seua imposició.

Article 47. Faltes

Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses regulades pel present conveni col·lectiu es classificaran atenent a la seua importància en lleus, greus i molt greus.

A) Són faltes lleus:

1. La incorrecció amb el públic, els companys, subordinats i superiors.

2. Descurança, negligència o demora en el compliment dels deures i de qualsevol treball encomanat al treballador, si d'això es deriva perjudici per a l'empresa.

3. No comunicar amb la deguda antelació la falta al treball per causa justificada, llevat que un hom prove la impossibilitat de fer-l'hi.

4. La falta injustificada al treball, un dia en el període d'un mes.

5. La descurança en la conservació dels locals, material i serveis.

6. No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la llur situació, que haja de tenir cap incidència en el desenvolupament laboral, però també en el canvi de la residència habitual.

7. La falta d'endreu o higiene personal, el consum immoderat d'alcohol o de la Toxicomania.

8. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'un mes, sempre que aquelles no excedisquen d'una duració de trenta minuts.

9. El consum de tabac, d'alcohol comercial, o de xiclets, tot durant l'horari de treball.

10. El consum de productes elaborats o no per l'empresa, presos en lloc diferent del destinat per a això per la direcció de l'empresa susdita.

11. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per un temps que hom considere breu o molt breu.

12. Les discussions greus o en to major amb els companys de treball.

13. La negativa per part del treballador a firmar el document d' haver rebut qualsevol escrit, paquet o document que li faça a mans l'empresari.

B) Són faltes greus

1. La indisciplina i desobediència en el treball; l'incompliment d'ordres o instruccions dels Superiors.

2. L'incompliment de les obligacions corresponents al lloc de treball amb categoria professional i les negligències que deriven o puguen derivar-hi perjudicis greus per al servei, la conservació de locals, material o documents de l'entitat.

3. La greu desconsideració amb els companys, superiors, subordinats i públic.

4. La falta d'assistència al treball sense causa justificada de dos dies en el període d'un mes.

5. Les faltes injustificades de puntualitat sempre que excedisquen els tres dies i no superen el nombre de deu dies en el període d'un mes, quan en conjunt excedisquen els trenta minuts.

6. L'incompliment o l'abandó de les normes i de les mesures de seguretat i d'higiene en el treball quan puguen derivar-se'n riscos per la salut i la integritat física del treballador, d'altres treballadors o dels consumidors.

7. La negativa a prestar treball de caràcter urgent imprevist o inajornable quan li ho ordene un cap que la llei haja designat.

CAPÍTULO IX
Régimen disciplinario

Artículo 46. Procedimiento sancionador

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el presente Convenio Colectivo.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. Se comunicará a la representación legal de los trabajadores toda falta que conlleve sanción.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 47. Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio Colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves

1. La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.

2. Descuido, negligencia o demora en el cumplimiento de sus deberes y de cualquier trabajo encomendado al trabajador, si de ello se deriva perjuicio para la empresa.

3. No comunicar con la debida antelación la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta injustificada al trabajo, un día en el periodo de un mes.

5. El descuido en la conservación de los locales, material y servicios.

6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

7. La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez o toxicomanía.

8. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, siempre que aquellas no excedan de una duración de treinta minutos.

9. El consumo de tabaco, alcohol o goma de mascar durante el horario de trabajo.

10. El consumo de productos elaborados o no por la empresa, tomados en lugar distinto al destinado para ello por la dirección de la misma.

11. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

12. Las discusiones graves o en tono mayor con los compañeros de trabajo.

13. La negativa por parte del trabajador a firmar el «recibí» de cualquier escrito o documento que le entregue el empresario.

B) Son faltas graves

1. La indisciplina y desobediencia en el trabajo; el incumplimiento de órdenes o instrucciones de los superiores.

2. El incumplimiento de las obligaciones correspondientes al puesto de trabajo con categoría profesional y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, material o documentos de la entidad.

3. La grave desconsideración con los compañeros, superiores, subordinados y público.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.

5. Las faltas injustificadas de puntualidad siempre que excedan de tres y no superen el número de diez en el período de un mes, cuando en conjunto excedan de treinta minutos.

6. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, otros trabajadores o de los consumidores.

7. La negativa a prestar trabajo de carácter urgente imprevisto o inaplazable cuando se le ordene por el jefe correspondiente.



8. No comunicar en el termini d'un dia des de la seua expedició els comunicats de baixa o de tres dies els de la confirmació d'incapacitat temporal.

9. L'abandó de les funcions pròpies del lloc de treball sense causa justificada.

10. La negativa a efectuar la neteja i la resta d'operacions per a deixar ordenat i endreçat com hi cal tant el lloc de treball propi com els estris i la maquinària pròpia que un hom necessite per desenvolupar-hi la funció que li haja encomanat l'empresari.

11. Encantar-se el treballador a jocs o distraccions quan era de servei.

12. L'embraguesa en acte de servei si es dona el cas que això repercuteix negativament en el treball.

13. La simulació de malaltia o accident per no passar les revisions mèdiques ordenades per l'empresa.

14. Simular la presència d'un altre treballador fixtant o firmant per ell o permetre que un altre ho simule.

15. La reincidència en falta lleu dins d'un període de dos mesos quan haguera mitjançat cap sanció.

16. Fumar no autoritzat en el centre de treball.

17. L'ús del telèfon mòbil personal o de dispositius de dades alienes a l'empresa sense autorització expressa d'aquesta, que haurà de fer-se constar per escrit.

C) Són faltes molt greus

1. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança, la concurrència o competència deslleials, i també qualsevol conducta constitutiva de delictes.

2. La manifesta i reiterada indisciplina o desobediència en el treball.

3. La falta injustificada d'assistència al treball durant més de dos dies en el període d'un mes.

4. Les faltes no justificades de puntualitat durant més de deu dies en el període d'un mes o més de vint dies en el període de tres mesos.

5. Realitzar treballs per compte propi o d'altri en situació de baixa laboral, i també realitzar qualsevol altre acte fraudulent per a aconseguir o prolongar aquesta situació.

6. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal.

7. Les ofenses greus a l'empresari, els companys, superiors, subordinats o públic.

8. Les agressions físiques a l'empresari, als companys, superiors, subordinats o bé al públic.

9. El frau, el furt o el robatori, tant a l'empresa com als companys de treball.

10. La falta greu de respecte i consideració a l'empresari, o als seus representants o a familiars d'ells.

11. Les expressions ofensives greument contra qualsevol creença religiosa, per absurdes que siguen, que es manifesten de forma reiterada.

12. L'embraguesa habitual, el consum o el tràfic de drogues tòxiques o substàncies psicotròpiques durant el treball si repercuteixen negativament sobre el treball susdit.

13. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions i productes o mercaderies de l'empresa.

14. Revelar a elements estranys dades o fórmules o composicions de productes fabricats per l'empresari.

15. La reincidència en faltes greus dins d'un període de sis mesos quan hi hagués hagut sancions.

16. L'assetjament sexual, entenent per tal qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, desenvolupat en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, o en relació o com a conseqüència d'una relació de treball. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe, mascle o femella, d'una persona, amb el propòsit o la finalitat d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, això comportaria una circumstància agreujant en grau elevat.

8. No comunicar en el plazo de un día desde su expedición los partes de baja o de tres días los de confirmación de incapacidad temporal.

9. El abandono de las funciones propias del puesto de trabajo sin causa justificada.

10. La negativa a efectuar la limpieza y demás operaciones para dejar ordenado y debidamente aseado tanto su puesto de trabajo como los utensilios y maquinaria propia que aquel necesite para desarrollar la función que le haya sido encomendada por el empresario.

11. Entregarse el trabajador a juegos o distracciones estando de servicio.

12. La embriaguez en acto de servicio si repercute negativamente en el trabajo.

13. La simulación de enfermedad o accidente y no pasar las revisiones médicas ordenadas por la empresa.

14. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o permitir que otro simule la propia.

15. La reincidencia en falta leve dentro de un período de dos meses cuando hubiera mediado sanción.

16. El consumo de tabaco en el centro de trabajo.

17. El uso del teléfono móvil personal o de dispositivos de datos ajenos a la empresa sin autorización expresa de ésta, que deberá hacerse constar por escrito.

C) Son faltas muy graves

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia o competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

2. La manifesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante más de dos días en el período de un mes.

4. Las faltas no justificadas de puntualidad durante más de diez días en el período de un mes o más de veinte días en el período de tres meses.

5. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento para conseguir o prolongar dicha situación.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

7. Las ofensas graves al empresario, los compañeros, superiores, subordinados o público.

8. Las agresiones físicas al empresario, a los compañeros, superiores, subordinados o público.

9. El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo.

10. La falta grave de respeto y consideración al empresario, o a sus representantes o a familiares de los mismos.

11. Las expresiones gravemente ofensivas contra cualquier creencia religiosa que se manifesten de forma reiterada.

12. La embriaguez habitual, consumo o tráfico de drogas tóxicas o sustancias psicotrópicas durante el trabajo si repercuten negativamente sobre el mismo.

13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones y productos o mercaderías de la empresa.

14. Revelar a elementos extraños datos o fórmulas o composiciones de productos fabricadas por el empresario.

15. La reincidencia en faltas graves dentro de un período de seis meses cuando hubieran mediado sanciones.

16. El acoso sexual, entendiéndose por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

17. L'assetjament moral, és a dir, la pràctica laboral consistent en actes o conductes repetitives i degradants realitzades contra la treballadora per part dels seus superiors, companys, o els uns i els altres, i que afecten i atempten contra la dignitat, la salut física o moral de la persona afectada.

18. Utilitzar per a usos propis eines informàtiques de l'empresa, com ara connexió a internet, el correu electrònic o dels mitjans d'impressió.

Article 48. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies, les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

Article 49. Sancions

1. Les sancions que ha de ser procedent imposar en cada cas, segons les faltes comeses, seran les següents:

A. Per faltes lleus

Amonestació verbal o amonestació escrita.

B. Per faltes greus

Suspensió d'ocupació i sou d'un a cinc dies i inhabilitació per un termini inferior a un any per a passar al grup superior.

C. Per faltes molt greus

Pèrdua temporal de fins a quatre anys de la categoria, suspensió d'ocupació i sou per més de cinc dies fins a un mes, i acomiadament.

2. Les sancions que puguin imposar-se un hom les ha de considerar que hi són sense perjudici de passar el tant de culpa als tribunals, quan la falta comesa pugua constituir delictes o donar compte a les autoritats governatives si procedira.

CAPÍTOL X

Comissió paritària i inaplicació del conveni col·lectiu

Article 50. Comissió paritària

1. Les parts negociadores acorden establir una Comissió Paritària, com a òrgan d'interpretació, i vigilància del compliment del present conveni, amb caràcter preceptiu, les funcions de la qual han de ser:

a) El coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni col·lectiu. Les consultes en matèria de classificació professional hauran de formular-se necessàriament en el model establert en l'annex III del present conveni col·lectiu.

b) Vigilància del compliment col·lectiu del que pacta. Amb aquest fi es pronunciarà sobre les pràctiques que pogueren suposar frau de llei en matèria de contractació laboral que li siguen sotmeses per les seccions sindicals de les centrals firmants del present conveni col·lectiu amb caràcter previ a la interposició de qualsevol denúncia davant de la Inspecció de Treball o reclamació jurisdiccional.

c) Intervenir en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni. Amb aquest fi les seccions sindicals de les centrals firmants del present conveni col·lectiu podran sotmetre a la Comissió Paritària les discrepàncies sorgides en matèria d'elaboració del calendari laboral o de fixació de les vacances anuals.

d) Intervenir en la resolució de les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta relatius a la inaplicació del present conveni col·lectiu.

e) L'adaptació o, si és el cas, modificació del conveni durant la seua vigència.

f) L'adopció d'acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels continguts del Conveni prorrogats, a fi d'adaptar-los a les condicions en què, després de la conclusió de la vigència pactada, s'exercisca l'activitat en el sector, i s'establisca expressament la seua vigència.

2. La Comissió Paritària estarà integrada per un màxim de sis membres per cada una de les representacions sindical i empresarial firmants de present conveni col·lectiu, que designaran els seus respectius mandatari d'acord amb el criteri que determine cada representació.

17. El acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

18. Utilizar para usos propios herramientas informáticas de la empresa, tales como conexión a Internet, el correo electrónico o medios de impresión.

Artículo 48. Prescripción de las faltas

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

Artículo 49. Sanciones

1. Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

A. Por faltas leves

Amonestación verbal o amonestación escrita

B. Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a un año para pasar al grupo superior.

C. Por faltas muy graves

Pérdida temporal de hasta cuatro años de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de cinco días hasta un mes, y despido.

2. Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

CAPÍTULO X

Comisión paritaria e inaplicación del convenio colectivo

Artículo 50. Comisión paritaria

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. Las consultas en materia de clasificación profesional deberán formularse necesariamente en el modelo establecido en el anexo III del presente convenio colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. A tal fin se pronunciará sobre las prácticas que pudieran suponer fraude de ley en materia de contratación laboral que le sean sometidas por Secciones Sindicales de las centrales firmantes del presente Convenio Colectivo con carácter previo a la interposición de cualquier denuncia ante la Inspección de Trabajo o reclamación jurisdiccional.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio. A tal fin las Secciones Sindicales de las centrales firmantes del presente Convenio Colectivo podrán someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en materia de elaboración del calendario laboral o de fijación de las vacaciones anuales.

d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del presente Convenio Colectivo.

e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

f) La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo, que designarán a sus respectivos mandatarios con arreglo al criterio que determine cada representación.



Podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en les matèries que siguen de la seua competència. Els assessors seran designats lliurement per cada una de les parts.

S'entendrà vàlidament constituïda la comissió quan assistisca a la reunió la majoria de cada representació.

La Comissió Paritària podrà delegar funcions en els seus membres per a desenvolupar les previsions establides en el present conveni col·lectiu especialment en matèria d'igualtat.

3. A fi d'aconseguir la màxima celeritat al procediment, es prioritzarà la utilització de mitjans telemàtics en el funcionament de la Comissió Paritària, i es fixarà com a adreça electrònica el correu electrònic c.pari-taria@pan-pasteleria-cv.com

4. Ambdós parts convenen a donar coneixement a la Comissió Paritària dels dubtes, discrepàncies i conflictes que pogueren produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni col·lectiu perquè la comissió emeta dictamen o actue en la forma reglamentària prevista.

5. La Comissió haurà de reunir-se en un termini màxim de quinze dies hàbils des que es reba la consulta. S'exceptua el cas que la Comissió haja de reunir-se per a resoldre discrepàncies sobre la inaplicació de condicions de treball, i en aquest cas el termini màxim per a pronunciar-se ha de ser de set dies. Transcorregut el termini sense que es reunisca la comissió, la part consultant tindrà expedida la via judicial, l'arbitratge previst en l'article 48 el present conveni o la possibilitat d'acudir al Tribunal d'Arbitratge Laboral, segons casos.

Les empreses no adscrites a les organitzacions empresarials firmants del present conveni col·lectiu, que sol·liciten la intervenció de la Comissió Paritària, abonaran a la Comissió, en concepte de cànon d'organització i convocatòria d'aquesta, la quantitat de 300 €. Per acord unànim de la Comissió es podrà exigir un cànon de 150 € als treballadors que sol·liciten la seua intervenció, si s'apreciara temeritat o mala fe per la seua banda.

6. Amb vista a resoldre de manera efectiva les discrepàncies sobre els assumptes de què haja de conèixer la Comissió Paritària, en virtut del que estableix el present conveni col·lectiu o basant-se en la normativa aplicable, les parts acorden sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Article 51. Procediment d'arbitratge

1. Les parts enfrontades en un conflicte, podran acordar que siga dirimit per mitjà de l'arbitratge de la Comissió Paritària o d'àrbitres designats a aquest efecte per aquesta.

2. El pacte de solució arbitral es remetrà a la Comissió Paritària qui podrà assumir directament la resolució del conflicte o bé encomanar-ho a un o més àrbitres.

3. En el supòsit d'encomanar-se el conflicte a diversos àrbitres, cada una de les representacions en la Comissió Paritària designarà dos àrbitres que formaran l'òrgan arbitral, presidit pel membre de més edat i exercint les labors de secretari, el més jove.

4. Les parts enfrontades exposaran les seues posicions per escrit a l'òrgan arbitral qui, per a instruir-se millor en la qüestió, podrà convocar-les a una sessió oral.

5. La resolució que, si és el cas, emeta l'òrgan arbitral, la referendarà la Comissió Paritària.

Article 52. Inaplicació del conveni col·lectiu

1. Amb objecte del manteniment de l'ocupació en les empreses, d'acord amb el que estableix legalment, es podrà no aplicar en l'empresa les condicions establides en el present conveni col·lectiu, determinant amb exactitud les noves condicions de treball aplicables i la seua duració, que no podrà prorrogar-se més enllà del moment en què siga aplicable un nou conveni.

L'empresa que decidisca que no cal aplicar el present conveni, informarà a la Comissió Mixta del present conveni l'obertura del procediment.

2. Per a l'efectivitat de les anteriors mesures, haurà de desenvolupar-se, en les empreses en què existisquen representants legals dels treballadors, un període de consultes amb els mateixos de duració no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, i també sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.

Podrà utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituída la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

La Comisión Paritaria podrá delegar funciones en sus miembros para desarrollar las previsions establecidas en el presente Convenio Colectivo especialmente en materia de igualdad.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, fijándose como dirección electrònica el correo electrònico c.pari-taria@pan-pasteleria-cv.com

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo para que la comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. La Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días hábiles desde que se reciba la consulta. Se exceptúa el caso que la Comisión deba reunirse para resolver discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo, en cuyo caso el plazo máximo para pronunciarse será de siete días. Transcurrido dicho plazo sin que se reúna la comisión, la parte consultante tendrá expedida la vía judicial, el arbitraje previsto en el artículo 48 el presente Convenio o la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, según casos.

Las empresas no adscritas a las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio Colectivo, que soliciten la intervención de la Comisión Paritaria, abonarán a la Comisión, en concepto de canon de organización y convocatoria de la misma, la cantidad de 300 €. Por acuerdo unánime de la Comisión se podrá exigir un canon de 150 € a los trabajadores que soliciten su intervención, si se apreciase temeridad o mala fe por su parte.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias sobre los asuntos de los que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Artículo 51. Procedimiento de arbitraje

1. Las partes enfrentadas en un conflicto, podrán acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Paritaria o de árbitros designados al efecto por ésta.

2. El pacto de solución arbitral se remitirá a la Comisión Paritaria quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encomendarlo a uno o varios árbitros.

3. En el supuesto de encomendarse el conflicto a varios árbitros, cada una de las representaciones en la Comisión Paritaria designará dos árbitros que formarán el órgano arbitral, presidido por el miembro de más edad y ejerciendo las labores de Secretario, el más joven.

4. Las partes enfrentadas expondrán sus posiciones por escrito al órgano arbitral quien, para instruirse mejor en la cuestión, podrá convocarlas a una sesión oral.

5. La resolución que, en su caso, emita el órgano arbitral, la referendará la Comisión Paritaria.

Artículo 52. Inaplicación del Convenio Colectivo

1. Con objeto del mantenimiento del empleo en las empresas, de acuerdo con lo establecido legalmente, se podrá inaplicar en la empresa las condiciones previstas en el presente Convenio colectivo, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio.

La empresa que decida inaplicar el presente convenio, informará a la Comisión Mixta del presente Convenio la apertura del procedimiento.

2. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.



3. La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals firmants del present conveni, quan aquests així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

4. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. El dit acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de les representacions sindicals, si n'hi haguera, que, en el seu conjunt, representen la majoria d'aquells.

5. L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge establert en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriors, que haurà de desenvolupar-se dins d'un termini màxim de quinze dies.

6. En les empreses en què no existisca representació legal dels treballadors, aquests consultaran a les Organitzacions sindicals firmants del Conveni i podran optar per atribuir la seua representació per a la negociació de l'acord, a una comissió de tres components designats, segons la seua representativitat, pels sindicats firmants del present conveni col·lectiu, sense perjudici de les previsions legals respecte d'això.

Per la seua banda, l'empresari podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials en les que estiguera integrat.

En tots els casos, la designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugui suposar la paralització d'aquest. Els acords de la comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels membres.

7. En cas d'acord, aquest haurà de ser notificat a la Comissió paritària del conveni col·lectiu en els set dies següents a la seua consecució, amb indicació expressa de les condicions de treball a aplicar en la mencionada empresa, i detallant, si és el cas, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions establides amb caràcter general.

8. La Comissió paritària acusarà recepció de l'acord, i a instància de qualsevol dels seus integrants, emetrà dictamen en els set dies següents, sobre si l'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions de treball suposen o no l'incompliment de les obligacions establides en el present conveni col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

Article 53. Procediment per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació del conveni col·lectiu

1. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

2. Sotmesa la discrepància a la Comissió Paritària, se sentirà successivament i tantes vegades com siga necessari a les parts, a les que se'ls instarà a arribar a un acord. Conclòs el procés de mediació, s'alçarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació, respectant-se en tot cas l'improrrogable termini de set dies a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

3. La Comissió Paritària podrà acordar seguir un procediment de mediació diferent del descrit en els punts anteriors.

4. En cas de desacord en la Comissió Paritària, la mateixa decidirà sotmetre-ho a l'arbitratge arreplegat en el conveni o sotmetre-ho als mecanismes previstos en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriors. En cas de no arribar a un acord o a un laude arbitral en el termini màxim de quinze dies, s'entendrà que no s'ha solucionat la discrepància als efectes legals oportuns.

Article 54. Seguiment de les condicions de treball en el sector

1. Les parts firmants del present conveni col·lectiu es comprometen a efectuar un seguiment de les condicions establides en els convenis d'empresa o en els convenis col·lectius per a un grup d'empreses, o una

3. La intervenció como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales firmantes del presente Convenio, cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

4. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

5. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08-07-2010) o posteriores, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

6. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos consultaran a las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio y podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a una comisión de tres componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de las previsiones legales al respecto.

Por su parte, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

7. En caso de acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, con indicación expresa de las condiciones de trabajo a aplicar en dicha empresa, y detallando, en su caso, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas con carácter general.

8. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones de trabajo suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 53. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del Convenio Colectivo

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oírà sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. La Comisión Paritaria podrà acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

4. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, la misma decidirá someterlo al arbitraje recogido en el convenio o someterlo a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08-07-2010) o posteriores. En caso de no llegar a un acuerdo o a un laudo arbitral en el plazo máximo de quince días, se entenderá que no se ha solucionado la discrepancia a los efectos legales oportunos.

Artículo 54. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un



pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades, que puguen subscriure's en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, a fi que les condicions de treball i el marc de les relacions laborals en el sector contribuïsquen al funcionament normal del mercat i a l'estabilitat de l'ocupació.

2. En especial, caldrà ajustar-se a la negociació col·lectiva d'àmbit inferior al present conveni quan establisca diferents condicions sobre:

- a) La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.
- b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.
- c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.
- d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.
- e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per la present Llei als convenis d'empresa.
- f) Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

3. El present conveni ha sigut negociat a l'empara d'establert en l'article 83.2 de l'Estatut del Treballador i articula la negociació col·lectiva dins del seu àmbit d'aplicació d'acord amb els següents nivells convencionals, cada un dels quals ve a complir una funció específica:

a) El conveni col·lectiu sectorial d'àmbit autonòmic ha de ser d'obligada i preceptiva aplicació, per a totes aquelles empreses o centres de treball, que es troben dins de l'àmbit funcional del present conveni i que no tingueren regulades les seues condicions laborals per cap dels supòsits reflectits en l'apartat 3.2 i 3.3 del present article.

b) Els pactes d'empresa que pogueren establir-se en l'àmbit de cada una d'aquestes, ja siga tant en relació a aspectes manats pel conveni col·lectiu com sobre aquelles altres matèries que són pròpies de l'empresa o centre de treball.

c) Els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominalment identificades, quan la majoria de treballadors afectats presten els seus serveis per compte d'empreses incloses en l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu sectorial d'àmbit autonòmic, aquests regularan les matèries que siguen pròpies de l'empresa o centre de treball.

d) Els convenis col·lectius d'empresa o centre vigents i registrats com a tal ant l'autoritat laboral, són autònoms en si mateixos, llevat que, per acord entre les parts pacten la supletorietat d'aquest conveni o la remissió en determinades matèries al que preveu ell i en aquest cas estaran al que sobre aquest particular s'acorde en el conveni col·lectiu.

4. En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per aquest conveni col·lectiu qualsevol de les parts amb legitimació en aquest àmbit, expressara la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

- a) La iniciativa es comunicarà només als efectes de coneixement a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu.
- b) Per a l'inici de les negociacions ambdós parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.
- c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet només es produirà una vegada que s'haja aconseguit acord per a la firma del conveni en l'empresa.
- d) Una vegada aconseguit acord es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritària.

CAPÍTOL XI Igualtat

Article 55. Mesures d'igualtat efectiva entre homes i dones

1. En el marc de les mesures de foment, especialment dirigides a les xicotetes i les mitjanes empreses, que establisquen les Administracions públiques, les parts firmants del present conveni col·lectiu fixaran els

grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito de la Comunitat Valenciana, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

2. En especial, se atenderá a la negociación colectiva de ámbito inferior al presente Convenio cuando establezca diferentes condiciones sobre:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

3. El presente Convenio ha sido negociado al amparo de establecido en el artículo 83.2 del Estatuto del Trabajador y articula la negociación colectiva dentro de su ámbito de aplicación conforme a los siguientes niveles convencionales, cada uno de los cuales viene a cumplir una función específica:

a) El Convenio colectivo sectorial de ámbito autonómico será de obligada y preceptiva aplicación, para todas aquellas empresas o centros de trabajo, que se encuentren dentro del ámbito funcional del presente Convenio y que no tuvieran reguladas sus condiciones laborales por ninguno de los supuestos reflejados en el apartado 3.2 y 3.3 del presente artículo.

b) Los pactos de empresa que pudieran establecerse en el ámbito de cada una de ellas, ya sea tanto en relación a aspectos mandados por el Convenio colectivo como sobre aquellas otras materias que son propias de la empresa o centro de trabajo.

c) Los Convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas, cuando la mayoría de trabajadores afectados presten sus servicios por cuenta de empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo Sectorial de ámbito autonómico, estas regularán las materias que sean propias de la empresa o centro de trabajo.

d) Los Convenios colectivos de empresa o centro vigentes y registrados como tales ante la autoridad laboral, son autónomos en sí mismos, salvo que, por acuerdo entre las partes pacten la supletoriedad de este convenio o la remisión en determinadas materias a lo previsto en él en cuyo caso estarán a lo que sobre ese particular se acuerde en el Convenio colectivo.

4. En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del Convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

CAPÍTULO XI Igualdad

Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

1. En el marco de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que establezcan las Administraciones Públicas, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo



concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats, en relació amb accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i formació, les retribucions i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

2. La Comissió Paritària del present conveni col·lectiu vetlarà pel compliment efectiu en el sector dels criteris següents:

a) Que tant les dones com els homes gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i el desenvolupament del seu treball.

b) Que la dona treballadora estiga equiparada a l'home en tots els aspectes salarials, de manera que al mateix treball la dona sempre tinga la mateixa retribució.

c) Que la dona treballadora tinga en el si de l'empresa les mateixes oportunitats que l'home en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.

d) Que en els sistemes de classificació professional no es faça distinció entre funcions masculines i femenines.

3. S'estableixen les següents línies de treball durant la vigència del present conveni col·lectiu:

a) Estudiar, per a la seua incorporació al conveni col·lectiu, mesures d'aplicació en les accions de mobilitat funcional per a la cobertura de llocs de caràcter indefinit.

b) Efectuar un seguiment de les possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per a la qual cosa s'estableix el model de denúncia de situacions d'assetjament en l'annex III del present conveni col·lectiu.

c) Efectuar un seguiment de l'evolució de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats en el sector per a realitzar polítiques actives que eliminen les eventuales discriminacions que pogueren detectar-se per raó de sexe, estat civil, edat, procedència territorial i la resta de circumstàncies que pogueren originar discriminació o fallida del principi d'igualtat d'oportunitats.

Article 56. Actuacions enfront de l'assetjament en l'àmbit laboral

1. D'acord amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es promourà en l'àmbit del present conveni col·lectiu les condicions de treball que eviten les situacions d'assetjament davall el principi general de col·laboració entre les empreses i la representació dels treballadors i treballadores perquè hi haja tolerància zero davant qualsevol tipus d'assetjament.

Es considera assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament realitzat de forma sistemàtica o recurrent en el temps, en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat de la persona, a la qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma intimidatòria, degradant, humiliant, violenta o hostil i que persegueix anul·lar la seua capacitat, promoció professional o la seua permanència en el lloc de treball, que afecte negativament l'entorn laboral del treballador en les seues funcions diàries.

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. En les empreses que no hagen elaborat un pla d'igualtat, amb caràcter general s'estableixen les següents mesures preventives:

a) Sensibilitzar a la plantilla tant respecte a la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com en els procediments d'actuació establits en el present article per als casos en que aquest poguera produir-se.

b) Impulsar l'aplicació del principi de no tolerància i de coresponsabilitat quant als comportaments laborals que es desenvolupen en les empreses, en especial per part del personal amb major nivell de comandament i de responsabilitat.

c) Promoure iniciatives formatives que afavorisquen la comunicació entre personal amb capacitat de comandament i els respectius equips de treball en qualsevol dels nivells jeràrquics.

fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, en relación con acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

b) Que la mujer trabajadora esté equiparada al hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

c) Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

a) Estudiar, para su incorporación al Convenio Colectivo, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

b) Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para lo cual se establece el modelo de denuncia de situaciones de acoso en el anexo III del presente Convenio Colectivo.

c) Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 56. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de coresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.



3. Les persones que se senten assetjades podran posar-ho immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa de manera directa, o bé a través de la representació sindical. També podrà formular una denúncia d'assetjament qualsevol persona que tinga coneixement de la situació. En tot cas, la direcció de l'empresa comptarà en totes les seues actuacions amb la representació sindical, i les dues es regiran en tot cas pels següents principis i criteris d'actuació:

a) Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, amb la preservació, en tot cas, de la identitat i circumstàncies personals de qui denuncie. Amb aquesta finalitat, les persones responsables d'atendre la denúncia d'assetjament respectaran en tot cas les condicions de sigil i discreció que indique la persona afectada.

b) Garantia que la persona assetjada pugua seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta és la seua voluntat. Amb aquest fi s'adoptaran les mesures cautelars orientades al cessament immediat de la situació d'assetjament, tenint en compte les necessitats organitzatives i productives que pogueren concórrer.

c) Prioritat i tramitació urgent de les actuacions, que s'orientaran a la investigació exhaustiva dels fets pels mitjans que més eficaçment permeten aclarir-los. Amb aquest fi, les persones responsables d'atendre la denúncia s'entrevistaran amb les parts promovent solucions que siguen acceptades per les parts implicades, per a la qual cosa aquestes podran estar acompanyades de qui decidisquen.

d) Garantia d'actuació, adoptant les mesures necessàries, incloses, si és el cas, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de la qual resulten provades. Amb aquest fi, si en el termini de deu dies hàbils des que es va tindre coneixement de la denúncia no s'haguera aconseguit una solució, s'encetarà el corresponent procediment formal per al definitiu esclariment dels fets denunciats, la duració de la qual mai excedirà de quinze dies naturals, i en el que seran aplicables totes les garanties establides en l'article 94 del present conveni col·lectiu. Les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seua confiança, qui haurà de guardar sigil i confidencialitat sobre tota la informació a què tinga accés i especialment respecte de les actuacions dutes a terme per les persones responsables d'atendre la denúncia.

e) Indemnitat enfront de represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona com a conseqüència de la presentació per la seua banda de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar les actuacions establides en el present article.

Una vegada concloses les anteriors actuacions, i en un termini màxim de quinze dies naturals, la direcció de l'empresa adoptarà les mesures correctores comunicant-les a la representació sindical.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1ª Comissió tècnica

1. Les parts assumixen el compromís obligacional d'estudiar tècnicament, en el si de la Comissió Paritària del conveni, les matèries següents:

a) Sistema de classificació professional i formació professional en el sector.

b) Proporcionalitat de les sancions previstes en el conveni col·lectiu i actualització de la tipificació de les faltes.

c) Regulació del Delegat Sindical Sectorial i del crèdit horari.

d) Regulació de l'externalització en el sector.

2. Cada part podrà designar fins a un total de sis integrants, havent d'iniciar els treballs no més tard del 31 de gener de 2019 d'acord amb el calendari que s'establisca de comú acord. Les conclusions hauran de formular-se no més tard del 30 de juny de 2020.

2ª Previsions relatives a l'annex del IV Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva

Les parts assumixen el compromís obligacional d'incorporar al text del conveni col·lectiu les modificacions legals que pogueren entrar en vigor respecte a la regulació de la ultraactivitat i del contracte de relleu.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, y en el que serán de aplicación todas las garantías establecidas en el artículo 94 del presente Convenio Colectivo. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1ª Comisión técnica

1. Las partes asumen el compromiso obligacional de estudiar técnicamente, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, las siguientes materias:

a) Sistema de clasificación profesional y formación profesional en el sector.

b) Proporcionalidad de las sanciones previstas en el Convenio Colectivo y actualización de la tipificación de las faltas.

c) Regulación del Delegado Sindical Sectorial y del crédito horario.

d) Regulación de la externalización en el sector.

2. Cada parte podrá designar hasta un total de seis integrantes, debiéndose iniciar los trabajos no más tarde del 31 de enero de 2019 con arreglo al calendario que se establezca de común acuerdo. Las conclusiones deberán formularse no más tarde del 30 de junio de 2020.

2ª Previsiones relativas al Anexo del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

Las partes asumen el compromiso obligacional de incorporar al texto del Convenio Colectivo las modificaciones legales que pudieran entrar en vigor respecto a la regulación de la ultra-actividad y del contrato de relevo.



ANNEX I

Model de consulta sobre classificació professional

1. DADES GENERALS

Nom del/de la treballador/a
Empresa i centre
Departament i secció
Denominació del lloc
Grup professional actual
Grup professional que es reclama

2. DEPENDÈNCIA I COMANDAMENT

Denominació del lloc superior al que ocupa i del qual depèn jeràrquicament:		
Llocs o unitats subordinades:		
Nombre de persones:	Nombre de persones:	Nombre de persones:

3. INICIATIVA / AUTONOMIA

a) En quines ocasions decideix pel seu compte?
b) En quines ocasions segons normes fixes?
c) En quines ocasions consulta al seu superior jeràrquic?

4. PRINCIPALS FUNCIONS QUE REALITZA EN EL SEU LLOC DE TREBALL

a) TASQUES REGULARS
b) TASQUES OCASIONALS (indicant periodicitat mitjana)

5. FORMACIÓ I EXPERIÈNCIA NECESSARIS PER A L'EXERCICI DE LA FUNCIÓ

*Assenyal amb una (X), en cada concepte, el nivell necessari per al lloc

Formació		Idiomes	Experiència necessària per a realitzar la funció
Acadèmica	Professional		
Conèximents a nivell d'educació secundària obligatòria o equivalent		No hi cal idiomes	Fins a 1 mes
Educació Secundària Obligatòria o equivalent		Conèximents d'un idioma estranger	Fins a 3 mesos
Educació Secundària Obligatòria (Completa) o equivalent	Mòduls del cicle formatiu de grau mitjà o superior. Formació o carreres professionals en el marc dels plans de formació de la mateixa empresa o equivalent	Domini de un idioma estranger	Fins a 9 mesos

ANEXO I

Modelo de consulta sobre clasificación profesional

1. DATOS GENERALES

Nombre del trabajador-a
Empresa y centro
Departamento y sección
Denominación del puesto
Grupo profesional actual
Grupo profesional que se reclama

2. DEPENDENCIA Y MANDO

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente:		
Puestos o unidades subordinadas:		
Nº de personas:	Nº de personas:	Nº de personas:

3. INICIATIVA / AUTONOMÍA

a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?
b) ¿En qué ocasiones según normas fijas?
c) ¿En qué ocasiones consulta a su superior jerárquico?

4. PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO

a) TAREAS REGULARES
b) TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)

5. FORMACIÓN Y EXPERIENCIA NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN

* Señale con una (X), en cada concepto, el nivel necesario para el puesto

Formación		Idiomas	Experiencia necesaria para realizar la función
Acadèmica	Profesional		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria o equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatoria o equivalente		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatoria (Completa) o equivalente	Módulos del ciclo formativo de grado medio o superior. Formación o carreras profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa o equivalente	Domini de un idioma extranjero	Hasta 9 meses



Cicle Grau Mitjà o Grau Superior, o bé, més cursos d'una certa complexitat tècnica o social		Domini de un idioma estranger i coneixement d'un altre	Fins a 18 mesos
Titulat superior, o bé, Primer cicle universitari, Graduat Mitjà més cursos de formació professional superior		Domini de dos idiomes estrangers	Fins a 3 anys
Titulat superior més cursos de Postgraduat			Més de 3 anys

6. DIFICULTATS

a) COMPLEXITAT DEL TREBALL
b) HABILITATS ESPECIALS
c) CONDICIONS AMBIENTALS

7. RESPONSABILITAT

a) RESPONSABILITAT PER FUNCIO I/O RESULTAT (responsabilitat per possibles errors que puguen esdevenir-se en l'exercici de la funció)
b) RESPONSABILITAT PER RELACIONS INTERNES O EXTERNES (amb altres persones de l'empresa o externes a aquesta)

8. OBSERVACIONS

9. CRITERI DE L'EMPRESA (cal indicar, si és el cas, si l'empresa refusa fer constar el seu criteri)

10. CRITERI DE LA REPRESENTACIO DELS TREBALLADORS

El/la treballador/a	RT	L'empresa
SR./SRA.	SR./SRA.	SR./SRA.

ANNEX II

Model de denúncia de situacions d'assetjament

Sr./a. major d'edat, amb domicili en el carrer/plaça ... núm. ... de ... i amb DNI/NIF núm., treballador-treballadora de l'empresa del sector forn/ pastisseria CV ...

Per mitjà del present escrit, interpose una DENÚNCIA contra:

Sr./a., treballador-treballadora de l'empresa del sector forn/ pastisseria CV ...

Van ser TESTIMONIS (en el cas que n'hi haguera o desitgen declarar):

Ciclo Grado Medio o Grado Superior, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses
Titulado superior, o bien, Primer ciclo universitario, Graduado Medio más cursos de formación profesional superior		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años
Titulado superior más cursos de Postgraduado			Más de 3 años

6. DIFICULTADES

a) COMPLEJIDAD DEL TRABAJO
b) HABILIDADES ESPECIALES
c) CONDICIONES AMBIENTALES

7. RESPONSABILIDAD

a) RESPONSABILIDAD POR FUNCIÓN Y/O RESULTADO (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)
b) RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNAS (con otras personas de la empresa o externas a ella)

8. OBSERVACIONES

9. CRITERIO DE LA EMPRESA (indicar, en su caso, si la empresa rehúsa hacer constar su criterio)

10. CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

El-La Trabajador/a	RRTT	La Empresa
D/Dª.	D/Dª	D/Dª

ANEXO II

Modelo de denuncia situaciones de acoso

Don/Doña ... mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza ... nº ... de ... y con DNI/NIF nº ..., trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV ...

Por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña ..., trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV ...

Fueron TESTIGOS (en caso de que los hubiese o deseen declarar):

Sr./a. ... DNI/NIF ..., treballador-treballadora de l'empresa del sector forn/ pastisseria CV ...

I les altres circumstàncies personals que desconec, pels FETS següents:

Per allò que s'ha exposat SOL·LICITE que es considere admès el present escrit i s'actue d'acord amb el que estableix el conveni col·lectiu.

Firmat el treballador/la treballadora

..., ... d ... de ...

Don/Doña ... DNI/NIF ..., trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV ...

Y cuyas demás circunstancias personales desconozco, por los siguientes HECHOS:

Por lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito y se proceda con arreglo a lo establecido en el convenio colectivo.

Firmado el trabajador/la trabajadora

..., ... de ... de ...


indústria