



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 17 DE MAYO DE 2016 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2016, 2017 Y 2018 (Código 47000105011982).

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector ARTESANAL DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2016, 2017 Y 2018 (Código 47000105011982), suscrito el día 9 de marzo de 2016, de una parte, por los representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Confitería y, de otra, por los representantes de CC.OO. y U.G.T., con fecha de entrada en este Organismo el día 23 de marzo de 2016, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio (BOCYL de 8 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 17 de mayo de 2016.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez.





CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2016, 2017 Y 2018.

ÍNDICE

- Artículo 1.º-Ámbito normativo
- Artículo 2.º-Ámbito personal y territorial
- Artículo 3.º-Ámbito temporal y vigencia
- Artículo 4.º-Globalidad y vinculación
- Artículo 5.º-Compensación y Absorción
- Artículo 6.º-Condiciones más beneficiosas
- Artículo 7.º-Modalidades de contratación
- Artículo 8.º-Periodo de prueba
- Artículo 9.º-Preaviso por rescisión de contrato
- Artículo 10.º-Ascensos y Escalafones
- Artículo 11.º-Igualdad de Oportunidades
- Artículo 12.º-Grupos y categoría profesionales
- Artículo 13.º-Movilidad funcional
- Artículo 14.º-Jornada Laboral
- Artículo 15.º-Jornada laboral en días festivos
- Artículo 16.º-Vacaciones
- Artículo 17.º-Licencias retribuidas
- Artículo 18.º-Maternidad, guardia y custodia de menores
- Artículo 19.º-Descanso semanal
- Artículo 20.º-Excedencias
- Artículo 21.º-Calendario laboral
- Artículo 22.º-Salarios
- Artículo 23.º-Pagas Extraordinarias
- Artículo 24.º-Paga de beneficios
- Artículo 25.º-Plus de vinculación
- Artículo 26.º-Plus de transporte
- Artículo 27.º-Plus de nocturnidad
- Artículo 28.º-Dietas
- Artículo 29.º-Horas extraordinarias





Artículo 30.º-Anticipos a cuenta

Artículo 31.º-Liquidación de salarios

Artículo 32.º-Salud Laboral e Higiene en el trabajo De los Centros de Trabajo

Artículo 33.º-Salud Laboral e Higiene en el trabajo. Reconocimiento Médico

Artículo 34.º-Salud Laboral e Higiene en el trabajo. Carnet de Manipulador

Artículo 35.º-Salud Laboral. Planes de Formación

Artículo 36.º-Integración de las normas laborales con las disposiciones Administrativas, relativas a la salud laboral

Artículo 37.º-Faltas

Artículo 38.º-Prescripción de las faltas

Artículo 39.º-Sanciones

Artículo 40.º-Procedimiento sancionador

Artículo 41.º-Seguro Colectivo de Accidentes

Artículo 42.º-Prendas de trabajo

Artículo 43.º-Premio de Jubilación

Artículo 44.º-Jubilación anticipada

Artículo 45.º-Mejora de prestaciones por Incapacidad Temporal

Artículo 46.º-Recibo de Liquidación o finiquito

Artículo 47.º-Violencia de Género

Artículo 48.º-Comisión de Interpretación, vigilancia y validez de acuerdos

Artículo 49.º-Representación Sindical

Artículo 50.º-Pacto de no concurrencia y situaciones de pluriempleo

Artículo 51.º-Cláusula de no vinculación a las condiciones económicas

Artículo 52.º-Derecho supletorio

Artículo 53.º-Movilidad Geográfica

Disposición adicional primera.- De la negociación colectiva

Disposición adicional segunda.- De resolución de conflictos.

Anexo I.-Tablas Salariales Definitivas 2015.

Anexo II.- Tablas Salariales Definitivas 2016.

CAPÍTULO I.-ÁMBITO NORMATIVO Y DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.º- Ámbito normativo.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, atribuyendo al mismo carácter estatutario y reconociéndose mutua legitimación para celebrarlo, lo hacen al amparo de lo establecido en el art. 83 aptdo. 3 del R.D.L. 1/1995, Estatuto de los Trabajadores. En todo lo regulado por este Convenio Colectivo, se estará a lo previsto en el Acuerdo Marco Interconfederal del sector, publicado en el B.O.E. de 11 de marzo de 1996.





Artículo 2.º- Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria para todas las empresas y trabajadores/as dedicados a la fabricación artesanal de artículos de Pastelería, Confeitería, Bollería, Repostería y Platos Precocinados, así como a la dependencia mercantil, servicios auxiliares y complementarios de las mismas, establecidas dentro de los límites territoriales de la Provincia de Valladolid.

Artículo 3.º- Ámbito temporal y vigencia.

El Presente Convenio Colectivo, tendrá una vigencia en el tiempo de tres años, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

La denuncia del presente Convenio Colectivo, será automática y hasta la firma de uno nuevo, se mantendrá vigente en el presente en todos sus términos tanto económicos como normativos.

Artículo 4.º- Globalidad y vinculación.

El presente Convenio Colectivo, representa un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación en el sector, será considerando globalmente.

En el caso de que la Autoridad Laboral, lo considerara en todo o en parte no ajustado a derecho, el mismo no tendría validez y deberá ser nuevamente negociado.

Artículo 5.º- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, son en su totalidad compensables y absorbibles en cómputo anual global con las que vinieran disfrutando los/as trabajadores/as.

No podrá ser compensado ni absorbido el Plus de Transporte ni las Primas de Producción en aquellas empresas que las tuviera establecidas.

Artículo 6.º- Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas, tanto a título individual como colectivo las condiciones de trabajo que fueran superiores a las que en este Convenio Colectivo se establecen.

CAPÍTULO II.-CONTRATACIÓN, ASCENSOS, CATEGORÍAS PROFESIONALES, MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Artículo 7.º- Modalidad de contratación.

Las empresas no podrán condicionar la contratación de las personas trabajadoras por razones relativas a ideología, religión, raza, sexo o afiliación política o sindical.

Todos los Contratos de Trabajo, independientemente de su modalidad o duración, han de ser formalizados por escrito y registrados ante la Oficina del ECYL correspondiente.

Todos los Contratos de Trabajo suscritos al amparo de la normativa vigente a la firma de este Convenio Colectivo, se transformarían a su término máximo legal en indefinidos, salvo que por cualquiera de las partes mediera denuncia de rescisión.

CONTRATO DE FORMACIÓN: Son los suscritos al amparo del art. 11 del R.D.L. 1/1995 se registrarán dentro del marco del presente Convenio Colectivo por los siguientes principios:

- Se acuerda fijar como edad máxima para la concertación de los mismos la de veinte años.
- La formación teórica del personal, deberá distribuirse a lo largo de la vigencia total del mismo.
- La duración máxima del Contrato será de dos años.
- Los salarios a percibir por el/la trabajador/a, serán los que porcentualmente correspondan a las Tablas Salariales de este Convenio Colectivo para cada Categoría.
- Transcurrido el periodo de formación en las empresas, el/la trabajador/a pasará a ser clasificado como Ayudante en el caso de continuar al servicio de la empresa.

CONTRATO EN PRÁCTICAS: Los Contratos de Trabajo suscritos bajo esta modalidad, se ajustarán en todos sus términos a la normativa de aplicación prevista del art. 11 del R.D.L. 1/1995.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: Los Contratos de Trabajo suscritos al amparo de esta modalidad, por duración determinada, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral. Si la existencia de vacantes determinara la necesidad de efectuar nuevas contrataciones a jornada completa, el personal contratado bajo esta modalidad que cumplieran los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a cubrir, tendrán preferencia si así lo solicitaran para ocupar los mismos.





CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO: En los Contratos de Trabajo, suscritos bajo esta modalidad deberá especificarse claramente la obra o servicio objeto de la contratación. A la finalización pactada de estos contratos, el personal percibirá la indemnización prevista en la legislación vigente de aplicación para este tipo de contratos.

CONTRATO DE CAMPAÑA O ACUMULACIÓN DE TAREAS: Se establece una duración máxima de los mismos de 12 meses en un periodo de dieciocho, contados desde el inicio de la relación laboral.

Las empresas deberán comunicar a los Delegados/as de Personal, los Contratos de Trabajo que bajo esta modalidad se concierten, entregando la correspondientes Copia Básica de los mismos.

CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL: Las empresas sólo podrán recurrir a la contratación a través de empresas de trabajo temporal en los siguientes casos:

- Para cubrir ausencias imprevistas.
- Para atender, por periodos no superiores a quince días, circunstancias imprevistas de la producción que no puedan ser cubiertas a través de la distribución irregular de jornada.
- Para cubrir puestos de trabajo con derecho a reserva siempre que ésta no supere previsiblemente el período de quince días.
- Para cubrir trabajos que por su especial cualificación no puedan ser desarrollados por trabajadores/as de la empresa, en un periodo no superior a 45 días.

La realización de actividades especialmente peligrosas para la salud del personal, determinadas reglamentariamente y concretadas por la empresa, no podrá ser cubierta por empresas de subcontrataciones de empresas especializadas, garantizando la empresa en los límites establecidos por la Ley la formación previa necesaria.

La empresa dará a conocer a la representación legal del personal los aspectos básicos de los contratos de puesta a disposición en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las labores de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los/as trabajadores/as de las empresas de trabajo temporal en los términos legalmente establecidos.

La empresa se compromete a que el contrato de puesta a disposición en todos sus aspectos incluyendo jornada y retribución mensual es acorde con la legislación general aplicable.

Artículo 8.º- Periodo de prueba.

Solo se entenderá que el trabajador o la trabajadora están sujetos a periodo de prueba, cuando así conste por escrito en su Contrato de Trabajo.

El periodo de prueba no podrá exceder de:

- a) 60 días para el personal titulado y técnico.
- b) 30 días para el personal cualificado.
- c) 15 días para el personal no cualificados.

La situación de Incapacidad Temporal, no interrumpirá el periodo de prueba.

La rescisión del Contrato de Trabajo dentro del periodo de prueba, no será motivo de ningún tipo de preaviso ni de indemnización.

Artículo 9.º- Preaviso por rescisión del contrato.

Cuando la empresa pretenda la rescisión del Contrato de Trabajo dentro de las modalidades que así lo establezcan, deberá comunicarlo al trabajador o a la trabajadora por escrito con 15 días de antelación al vencimiento, así como a los/as Delegados/as de Personal.

Así mismo el personal que cause baja en la empresa, con carácter voluntario deberán notificarlo a la misma con una antelación de:

- a) 15 días el personal no cualificado.
- b) 30 días para el personal cualificado.
- c) 60 días para el personal técnico y cualificado.

El incumplimiento de estos plazos, tanto por la empresa como por el personal, será motivo de sanción económica en todo o en la fracción incumplida que será calculada sobre el salario del/la trabajador/a, la misma será incrementada o deducida según proceda de la liquidación que al personal se le practique.

Artículo 10.º- Ascensos y escalafones.

El personal tendrá derecho a ascender de categoría profesional, siempre que existieran vacantes en la empresa y una vez que haya superado las pruebas de aptitud establecida o por





establecer o por aptitud reconocida por el empresario, según los conocimientos profesionales que haya acreditado ante él el/la trabajador/a.

En el primer supuesto, el trabajador o la trabajadora deberán acreditar con suficiencia las pruebas propuestas por la Escuela de Formación Profesional, con la supervisión de la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

Los/las ayudantes de oficio o ventas, podrán ascender al nivel salarial 4, reconociéndoseles la categoría profesional correspondiente a partir del tercer año de permanencia en la empresa, siempre y cuando el trabajador/a lo solicite por escrito y se comprometa a la realización de los trabajos propios de la nueva categoría recogidos en el Acuerdo Marco Interconfederal, estableciéndose un periodo de prueba de 30 días; en el caso de no superarla, retornará a la antigua categoría.

Para ello, el personal laboral con la aceptación escrita expresa, asumirá las obligaciones que el Acuerdo Marco Interconfederal fija para la nueva categoría, estableciéndose un periodo de adaptación de treinta días; si ello no fuera así, retornará a la categoría profesional anterior.

La empresa deberá exhibir dentro del primer trimestre de cada año en el Tablón de Anuncios del Centro de Trabajo, el escalafón del personal, en el mismo deberán recogerse las categorías profesionales y la antigüedad los trabajadores y trabajadoras que la empresa ocupa.

Artículo 11.º- Igualdad de oportunidades

Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.

1. -Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. -Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre el personal de uno u otro sexo.

3. -Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

- 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.

- Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

4. -Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 150 trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, según la clasificación que establece el artículo 12.º, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Artículo 12.º- Grupos y categorías profesionales.

El personal se clasificará en los grupos y categorías profesionales que se establecen en el presente Convenio Colectivo y que a continuación se desarrollan:

PERSONAL TITULADO:

- Técnico Titulado/a de Grado Superior
- Técnico Titulado/a de Grado Medio

PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y VENTA:

- Encargado/a General.
- Maestro/a de producción.
- Oficial de 1.ª de producción.





- Oficial de 2.ª de producción.
- Ayudante/a de producción o venta.
- Aprendiz/a de producción de 16 a 18 años.
- Dependiente/a.
- Ayudante/a de comercio.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- Jefe/a Administrativo.
- Oficial de 1ª Administrativo.
- Oficial de 2ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES:

- Oficial de Servicios Varios.
- Ayudante/a de Servicios Varios.
- Conductor/a de reparto.
- Especialista.
- Peón.

Se entenderá que cualquiera de las categorías profesionales establecidas es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las básicas de la segunda, previa la realización si ello fuera necesario de procesos simples de formación o adaptación profesional.

Artículo 13.º - Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de las empresas no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el desarrollo de la actividad laboral y demás aspectos por lo previsto en el art. 39 del R.D.L.1/1995.

CAPÍTULO III.-JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS RETRIBUIDAS, DESCANSOS, EXCEDENCIAS Y CALENDARIO LABORAL

Artículo 14.º - Jornada laboral.

Se establece una Jornada Laboral de 1.788 horas en cómputo anual.

Dadas las características de los ciclos productivos anuales de las empresas del sector, en virtud de las cuales se producen acumulaciones de producción en determinados periodos anuales, en detrimento de otros de baja producción, ambas partes acuerdan establecer una distribución horaria heterogénea para el sector a fin de lograr una mejora de la productividad.

Por ello se acuerda un 10% de flexibilidad horaria de la jornada anual con los siguientes criterios:

- Se podrán establecer periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal del trabajo será efectiva hasta un máximo de 9 horas diarias a compensar en aquellos periodos del año de baja productividad.
- Esta distribución heterogénea deberá estar recogida en el correspondiente calendario laboral.
- Se respetará en todo caso los descansos establecidos por la ley.
- No obstante cualquier modificación de esta distribución en el calendario laboral, deberá de comunicarse al trabajador/a así como a la Representación legal de los trabajadores si la hubiera por escrito en un plazo mínimo de 5 días.

El personal que preste sus servicios en jornada continuada, disfrutará de un periodo de descanso efectivo de 15 minutos, que se estará a lo dispuesto conforme al uso y costumbre de cada centro de trabajo.

Se respetará los descansos establecidos por la ley especialmente los correspondientes a los/as trabajadores/as menores de 18 años.

Artículo 15.º - Jornada laboral en días festivos.

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será, inamovible, salvo que dicho día sea festivo o víspera de día festivo ínter semanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre empresa y trabajador/a o Delegado/a de Personal y en caso de desacuerdo, dentro de los siete días





inmediatamente posteriores.

Las catorce fiestas anuales legalmente establecidas, serán de prestación laboral obligatoria y se compensarán cada una de ellas de acuerdo con lo que a continuación se establece:

- Por descanso de un día laborable a disfrutar en los siete días siguientes a la fiesta laboral.
- Por incremento en todo o en parte en el período de vacaciones anuales.
- Por cualquier otro acuerdo que se establezca entre empresa y personal laboral o Delegado/a de Personal.

Artículo 16.º - Calendario Laboral.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, deberán confeccionar en los primeros treinta días del año, el Calendario Laboral correspondiente al mismo.

Aquellas empresas que en aplicación del art. 13 de este Convenio Colectivo pretendan efectuar una distribución irregular de Jornadas, deberán reflejar las mismas en el Calendario Laboral.

Deberá exhibirse en lugar visible y recogerá los siguientes puntos:

- Horario diario, regular e irregular.
- Descanso Semanal.

Artículo 17.º - Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas.

Siempre que las necesidades de producción así lo justifiquen, este descanso semanal podrá acumularse hasta un total de setenta y dos horas, las cuales han de ser disfrutadas en los treinta días siguientes a la fecha de generación del derecho.

Artículo 18.º - Vacaciones.

Para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo el periodo de vacaciones queda establecido en treinta y un días naturales.

El personal que no lleven en situación de alta en las empresas un año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional que les correspondiese.

El periodo de vacaciones será fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a o Delegado/a de Personal y las fechas de su disfrute preferente serán las comprendidas entre el 1 de junio y el 31 de agosto.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por I.T., 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 19.º - Licencias retribuidas.

El personal previo aviso a la empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas, siempre que ello fuera posible, y posterior justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas por los motivos y duración siguientes.

- Tres días por nacimiento de hijos, fallecimiento, accidente ó enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando exista la necesidad de desplazamiento fuera del lugar de residencia habitual se incrementará en un día.
- Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, un día.
- Por cambio de domicilio habitual, dos días.
- Por asuntos propios dos días.
- Para asistencia médica ordinaria, hasta doce horas.
- Para asistencia médica especializada, el tiempo necesario con justificación documental posterior.
- Para la obtención del Carnet de Manipulador, el tiempo necesario.
- Para concurrir a exámenes en Centros Oficiales, el tiempo necesario.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.





j) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 jornadas.

k) 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 a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los puntos anteriores, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

De acuerdo con lo previsto en el Código Civil, se consideran como sujetos a derecho a efectos de concesión de licencias retribuidas, los padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos ~~y cuñados~~, tanto en línea de afinidad como de consanguinidad.

A las parejas de hecho que tengan reconocida tal situación legal por cualquier Autoridad u Organismo se les reconocerá el derecho al disfrute de licencias retribuidas, tal y como se establece en este artículo.

Artículo 20.º - Excedencias.

El personal del sector podrá solicitar su pase a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, cuando al menos lleven un año al servicio de la empresa.

Su concesión lo será por razones ponderadas, estudios, situaciones familiares u otras causas suficientes.

No será obligatorio el reconocimiento de este derecho en el caso de que el/la trabajador/a pretendiera realizar por cuenta propia o ajena el ejercicio de la profesión.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Artículo 21.º- Maternidad, Paternidad, guardia y custodia de menores.

A los trabajadores y las trabajadoras del sector les será de obligada aplicación si así lo solicitase, lo establecido en el actual o futuro marco legal en relación con las situaciones de maternidad o guarda y custodia de menores.

Permiso por maternidad y paternidad

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del/la hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre





solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del/la trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los puntos 1 y 2 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el personal afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante trece días ininterrumpidos ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso regulados en los puntos 1 y 2.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el punto 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la empresa y





el personal , y conforme se determine reglamentariamente.

Reducción Jornada

El trabajador/a por cuidado de un menor de 12 años podrá solicitar una reducción de jornada desde un octavo hasta la mitad dentro su jornada laboral, con una disminución proporcional de salario, siendo el trabajador/a quien dentro de su horario habitual pueda elegir el horario para su conciliación. Siempre que hubiera un acuerdo entre la empresa y el trabajador/a podrá acumular su reducción de jornada en jornadas completas.

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 retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

CAPÍTULO IV.-SALARIOS, REVISIÓN SALARIAL, PAGAS EXTRAORDINARIAS, PAGA DE BENEFICIOS, COMPLEMENTO PERSONAL DE PERMANENCIA, PLUS DE TRANSPORTE, PLUS DE NOCTURNIDAD, DIETAS, HORAS EXTRAORDINARIAS, ANTICIPOS A CUENTA, LIQUIDACIÓN DE SALARIOS

Artículo 22.º- Salarios.

La cuantía de los salarios pactados en este Convenio Colectivo, para las diferentes categorías profesionales, será incrementado para el año 2016 en el 0,5%.

- Año 2016; 0,5% en todos los conceptos, tanto salariales como extrasalariales.
- El incremento salarial para los años 2017 y 2018 será negociado por la comisión negociadora de este convenio en el mes de enero del año en curso.

Las cantidades que en concepto de atrasos, se adeuden al personal serán abonadas en un plazo máximo de 60 días, contados desde la fecha de publicación del mismo.

Artículo 23.º- Pagas extraordinarias.

El personal del sector percibirá dos Pagas Extraordinarias. Su cuantía será de 30 días de Salario Base, figurado en Tablas Salariales más el Complemento Personal que a cada trabajador o trabajadora le pudiera corresponder.

Las pagas extraordinarias se devengará día a día y serán abonadas una en el mes de julio y la otra en el de diciembre, las fechas de abono de las mismas serán las del 15 de julio y el 20 de diciembre, salvo en aquellas empresas que por acuerdo con el personal, se determine el prorrateo de la misma por meses u otros periodos diferentes que pudieran establecerse.

Artículo 24.º- Paga de beneficios.

El personal del Sector percibirá una Paga de Beneficios con carácter anual, en la cuantía de 30 días de Salario Base del Convenio más el Complemento Personal de permanencia que les pudiera corresponder.

Dicha paga se devengará día a día y será abonada en el mes de marzo del año siguiente a su devengo, salvo en aquellas empresas que por acuerdo con el personal, se determine el prorrateo de la misma por meses u otros periodos diferentes que pudieran establecerse.

Artículo 25.º- Plus de vinculación.

Aquellos/as trabajadores/as que a la firma del presente Convenio Colectivo, vinieran percibiendo cantidades por el antiguo concepto de antigüedad, verán consolidadas las mismas como un complemento personal, "PLUS DE VINCULACIÓN", sin nuevas modificaciones ni incrementos.





Artículo 26.º - Plus de transporte.

El personal que tenga su domicilio a una distancia igual o superior a dos kilómetros del Centro de Trabajo, percibirán un Plus de Transporte, según tablas anexas.

Artículo 27.º - Plus de nocturnidad.

El personal que tenga establecida su jornada laboral entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un incremento sobre su Salario equivalente al 45% calculado sobre el Salario Base de este Convenio.

Este incremento será proporcional a las horas nocturnas realizadas cuando estas sean inferiores a cuatro. Si las mismas rebasaran esta cantidad, el incremento se calculará sobre la jornada total.

Aquellos/as trabajadores/as contratados/as específicamente para Jornada Nocturna no generarán ningún derecho a este Plus.

Artículo 28.º - Dietas.

Aquellos/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa, hayan de efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique el Centro de Trabajo, percibirán una dieta de manutención y alojamiento, si el/la trabajador/a solo permaneciera media jornada fuera de su localidad, devengará media dieta, según tablas anexas a este convenio.

Artículo 29.º - Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias por parte del personal, cuando vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, será de carácter obligatorio.

Las horas extraordinarias de acuerdo con lo pactado, tendrán el carácter de estructurales a los efectos previstos en el R.D. 1858/1981 de 20 de agosto.

El valor de la hora extraordinaria se pactará entre empresa y trabajador/a, siendo como mínimo lo establecido en la legislación vigente.

Salario anual del trabajador/a + complementos salariales

----- = valor hora mínimo.

1788 horas anuales

Artículo 30.º - Anticipos a cuenta.

El personal podrá solicitar de las empresas cantidades a cuenta de sus salarios en calidad de anticipos reintegrables en una cuantía del 90% del salario mensual.

La liquidación de las cantidades entregadas a cuenta en concepto de anticipo, serán detraídas por la empresa del recibo de salarios correspondiente en un plazo de tres meses.

Artículo 31.º - Liquidación de salarios.

El pago de los salarios devengados por el personal, podrá ser hecho efectivo bajo cualquier fórmula admitida en el tráfico mercantil.

Dicho pago se efectuará dentro del mes de su devengo y en el último día del mismo, salvo pacto entre trabajador/a y empresa.

CAPÍTULO V.-SALUD LABORAL E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 32.º - Salud laboral e higiene en el trabajo, de los centros de trabajo.

Todas las empresas y personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, se comprometen al más estricto cumplimiento de todas las normas relativas a Salud Laboral e Higiene en el Trabajo, especialmente lo previsto en la Ley de Salud Laboral, Reglamento que la desarrolla, Código Alimentario Español, reglamentaciones Técnico-Sanitarias del Sector y Reglamento de Manipuladores de Alimentos.

Será obligación de la empresa la puesta a disposición de sus trabajadores/as de los medios necesarios para el más escrupuloso cumplimiento de las Normas Citadas.

Artículo 33.º - Salud laboral e higiene en el trabajo, reconocimiento médico.

El personal en el momento de incorporarse a la empresa y con carácter previo a la contratación, deberán pasar un reconocimiento médico en aquel centro que la misma determine. Así mismo y con carácter anual, todo el personal al servicio de las empresas y con cargo a las mismas





pasará una revisión médica.

Será de obligación del personal de oficio, la limpieza de utensilios, instalaciones o servicios que lo requieran como consecuencia del trabajo ordinario; quedando excluidos cualquier otro como limpieza en general, servicios higiénicos, etc. Será obligatorio para los trabajadores y trabajadoras el uso durante la Jornada Laboral de la uniformidad o prendas de trabajo que la empresa determine.

Artículo 34.º-Salud laboral e higiene en el trabajo, manipulador de alimentos.

El personal deberá dar cumplimiento de la forma más estricta, de aquellas prescripciones legales contenidas en el Reglamento de Manipuladores de Alimentos o cualquier otra de aplicación.

A estos efectos se entenderá que las mencionadas obligaciones forman parte íntegramente del Contrato de Trabajo y su incumplimiento grave y culpable por el/la trabajador/a, podrá ser motivo de sanción o despido, en función de la gravedad apreciada en el incumplimiento.

Artículo 35.º- Salud laboral, planes de formación.

De acuerdo con el RD. 202/2000, de 11 de febrero, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos y el Decreto, de la Junta de Castilla y León, 269/2000, de 14 de diciembre, por el que se regulan los planes de formación sobre higiene de los alimentos en industrias y establecimientos alimentarios, todo el personal del sector, manipuladores de alimentos, dispondrán de la formación adecuada en higiene de los alimentos de acuerdo con su actividad laboral. El tiempo dedicado a la obtención del diplome de manipulador contará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 36.º-Integración de las normas laborales con las disposiciones Administrativas, relativas a la salud laboral.

Cuando en virtud de lo dispuesto en el RD 202/2000, de 11 de febrero, o en las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma por competencia en materia de Sanidad e Higiene Alimentaria o en las que en su día pudieran establecerse, un/a trabajador/a resultara portador de gérmenes o resultara aquejado de una enfermedad susceptible de ser transmitida por los alimentos y ello diera lugar a su exclusión de cualquier actividad laboral directamente relacionada con la manipulación de alimentos hasta su total curación clínica o alta médica, la empresa queda facultada para trasladar al mismo a un puesto de trabajo que no implique manipulación de alimentos.

Artículo 37.- Salud Laboral y Protección a la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los

Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en





el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO VI.-FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 38.º- Faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, Graves y Muy Graves.

a) Faltas Leves: Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros y compañeras de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entenderá por falta de puntualidad, el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo, si el total de los retrasos totalizaran treinta minutos en el periodo de un mes.

b) Faltas Graves: Son faltas graves las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros/as y subordinados/as, simular la presencia de otro/a trabajador/a firmando o fichando por él/ella, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la Jornada Laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y en general las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas características análogas a las enumeradas se cometieran.

c) Faltas Muy Graves: Son faltas muy graves, el fraude, hurto o robo tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo, los malos tratos de palabra u obra a los jefes/as, compañeros/as de trabajo y subordinados/as, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

Artículo 39.º- Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todas ellas contadas 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 40.º- Sanciones.

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

a) Faltas Leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.

b) Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días, inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para ascensos a categoría superior.

c) Faltas Muy Graves. Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, despido.

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





Artículo 41.º- Procedimiento sancionador.

Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al personal, tienen derecho a recurrirlas ante el Juzgado de lo Social, previa conciliación ante el organismo correspondiente.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, se impondrán con reserva del cumplimiento de las mismas y en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante el Juzgado de lo Social, no se cumplirán hasta la existencia de Sentencia firme y de acuerdo con los términos de la misma.

CAPÍTULO VII.-RÉGIMEN ASISTENCIAL Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 42.º- Seguro colectivo de accidentes.

Se establece en beneficio del personal encuadrado en el ámbito de este Convenio Colectivo, un seguro de accidentes que cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

- En caso de muerte por accidente 18324,97- euros.
- En caso de Invalidez Absoluta derivada de accidente 22844,30- euros.

La cobertura del citado seguro colectivo se extenderá a la Jornada Laboral y el desplazamiento "In itinere".

El seguro colectivo ampara a todos aquellos/as trabajadores/as en situación de Alta en la empresa y que hayan superado el periodo de prueba previsto en su Contrato de Trabajo.

Estos importes pactados serán consolidados a la renovación de las pólizas suscritas por las empresas en el año 2016.

Artículo 43.º- Prendas de trabajo.

La naturaleza de las empresas amparadas en este Convenio Colectivo, obliga a todos los trabajadores y trabajadoras a extremar las medidas de higiene personal, a estos efectos las empresas facilitarán a los mismos los elementos precisos para ello.

Se entregará al personal las prendas de trabajo que a continuación se detallan, con expresión de la duración para que las mismas se establece, debiendo estar las mismas adecuadas al entorno de trabajo y las estaciones climatológicas.

a	Chaquetillas, batas y pantalón	1 año
b	Gorros y cofias	2 años
c	Mandiles	6 meses
d	Calzado adecuado	1 año
e	Trabajo en cámaras, anorak	2 años

La limpieza y mantenimiento de las mismas, salvo en contrato, será por cuenta de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 44.º- Contrato relevo, premio por jubilación y jubilación anticipada.

Contrato relevo.

Los trabajadores y trabajadoras podrán acceder a la jubilación anticipada a los 64 años, con el compromiso cierto por parte de la empresa, de contratación de otro/a trabajador/a que le sustituya, al amparo de la legislación vigente.

Premio por jubilación anticipada.

Así mismo las partes acuerdan que en el caso de que el/la trabajador/a manifieste su intención de acceder a la jubilación anticipada, se abrirá un periodo de un año, tras el cual el/la trabajador/a pasará a tal situación, percibiendo una indemnización en las siguientes cuantías:





a	a los 60 años	12 mensualidades
b	a los 61 años	10 mensualidades
c	a los 62 años	8 mensualidades
d	a los 63 años	7 mensualidades
e	a los 64 años	6 mensualidades

En cualquier caso el/la trabajador/a deberá tener acreditada una permanencia mínima en la empresa de 10 años.

Jubilación a la edad establecida legalmente.

En el caso de superar en el momento de la jubilación los 20 años de servicios en la empresa, percibirán por el mismo concepto un premio de jubilación de 60 días de Salario Convenio más el Complemento Personal de Permanencia correspondiente.

Artículo 45.º-Mejora de prestaciones por Incapacidad Temporal.

El personal en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán un complemento a cargo de la empresa hasta alcanzar las siguientes cuantías:

a)	del 1.º al 3.º día, dos veces al año	el 70%
b)	del 4.º al 21.º día	el 75%
c)	del 21.º día en adelante	el 85%

En estos complementos se considerarán integradas aquellas prestaciones que por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, correspondan por Ley percibir al personal laboral.

En caso de accidente de Trabajo el/la trabajador/a percibirá desde el primer día el 100%.

En ambos casos el conjunto de las prestaciones con cargo al I.N.S.S. o Mutua de Accidentes y las establecidas no podrán rebasar el salario neto percibido por el/la trabajador/a en el mes anterior a la baja.

Así mismo el/la trabajador/a deberá tener cubierto el periodo de carencia que el I.N.S.S. establece para tener derecho a prestaciones de Incapacidad Temporal.

Artículo 46.º- Recibo de liquidación o finiquito.

Al personal que cesara en la empresa, se les hará entrega con una antelación no inferior a cinco días, de una copia de la liquidación o finiquito que a la fecha del cese le será practicada, en la misma se recogerán todos los conceptos indemnizatorios y su cuantificación.

Así mismo se hará entrega de los mismos a los Delegados/as de Personal. La percepción de la liquidación correspondiente no libera a la empresa del pago de aquellas cantidades que al trabajador/a pudieran corresponderle, al hallarse en marcha procesos negociadores, las cuales podrán ser reclamadas por el/la trabajador/a con posterioridad a la fecha en que causó baja en la empresa. Estas cantidades las podrá reclamar en el plazo de un año a contar desde la fecha en la que causó baja.

Artículo 47.º- Violencia de género.

Las partes firmantes de este convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en la Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de las víctimas de violencia de género, lo previsto en el título 2.º de la ley citada.

CAPÍTULO VIII.-OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 48.º-Comisión de Interpretación, vigilancia y validez de acuerdos.

Se constituye una Comisión de Interpretación, Vigilancia y Validez de Acuerdos, para todo lo





pactado en este Convenio Colectivo, sus funciones serán las siguientes:

- a) Las de Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos dimanados del presente Convenio Colectivo.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de acuerdos en el sector.
- d) En el caso de conflictos colectivos, su actuación será obligatoria como paso previo a cualquier medida administrativa o jurisdiccional posterior.

A fin de un más ágil funcionamiento de la misma, en la primera reunión que celebre, se dotará de un Reglamento de Funciones el cual recogerá las normas que las partes acuerden en todos los aspectos que le son propios.

Estará constituida por seis miembros, tres representantes de la parte empresarial y tres de la representación sindical, de entre ellos se elegirá un Presidente/a y un Secretario/a, sin que ambos cargos puedan recaer en una sola de las partes.

A las reuniones de la misma, podrán acudir con voz pero sin voto, asesores/as de ambas representaciones, a fin de una mayor operatividad y eficacia en su funcionamiento.

Dicha comisión de interpretación podrá ser convocada por escrito dirigiéndose a F.E.C.O.S.V.A. sita en c/ Muro 3-2º planta, 47004 Valladolid y una vez recibido, notificará a todos los miembros de la comisión en un plazo de 5 días.

Artículo 49.º- Representación sindical.

En cuanto a la representación sindical de los trabajadores/as, requisitos para su elección, nombramiento, garantías legales y competencias, se estará a lo dispuesto en el Título II de la Ley 8/80, R.D.L. 1/1995 y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A propuesta de los representantes sindicales, la empresa podrá si así se estimase conveniente, acumular las horas reconocidas a los delegados de Personal para el más correcto desarrollo de su representatividad en un solo Delegado/a, con la previa renuncia personal del resto de Delegados/as a sus derechos individuales.

Previa comunicación a la empresa, los Asesores/as Técnicos de las Centrales podrán tener acceso a los Centros de Trabajo a efectos de asesorar a los Delegados/as de Personal o a los/as trabajadores/as, este asesoramiento deberá efectuarse fuera del horario productivo de las empresas.

Artículo 50.º-Pacto de no concurrencia y situaciones de pluriempleo.

Se estimará la existencia de concurrencia desleal en la conducta de los/as trabajadores/as, cuando los mismos presten sus servicios en cualquier empresa del sector dedicada a la misma actividad o la desarrolle a título personal.

Tal competencia desleal será considerada como falta muy grave y podrá ser sancionada de acuerdo con lo previsto en este Convenio Colectivo.

Las situaciones de pluriempleo del personal en empresas de distinta actividad, deberían ser comunicadas a la empresa a fin de efectuar el desglose de Base de Cotización al Régimen General de Seguridad Social, del trabajador/a afectado/a por la situación de pluriempleo.

Artículo 51.º-Cláusula de no vinculación a las condiciones económicas.

Aquellas empresas que de manera fehaciente por pruebas documentales, acreditasen pérdidas económicas en los dos últimos años y en el ejercicio fiscal en marcha, podrán solicitar la no vinculación a sus condiciones económicas.

Tal solicitud, junto con la documentación necesaria, deberá ser presentada a la Comisión de la Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.

Sus representaciones, podrán recabar de asesores/as externos los informes necesarios y en el plazo de 15 días emitirán informe a favor o en contra, previa reunión conjunta de lo solicitado.

Si el informe fuera favorable, la duración del mismo en el tiempo será de un año, tras el cual se volverá a estudiar la situación de la empresa por si procediese la continuidad de lo que en su día fue acordado o por el contrario se reintegra la misma a las condiciones vigentes en ese momento en el sector.

Artículo 52.º- Derecho supletorio.

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se entenderá como derecho supletorio cualquier norma jurídica presente o futura de rango superior que tenga su vigencia a lo largo de la duración del texto pactado.

Artículo 53.º- Movilidad geográfica.

No existirá movilidad geográfica de los/as trabajadores/as cuando el traslado lo sea a un Centro de Trabajo de la misma empresa que se halle radicado en el mismo término municipal u otro





colindante, la decisión empresarial será inmediatamente ejecutiva de acuerdo con el artículo 40 del R.D.L. 1/1995.

En el segundo caso, el empresario deberá compensar al trabajador/a los gastos que por uso de transporte público pudieran producirsele.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- ACUERDO, IMPULSO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CECALÉ-UGT-CCOO del 10 de Febrero de 2016.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la comisión paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través de REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de la negociación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León- ASACL-.

A este convenio colectivo le será de aplicación lo establecido en el mismo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA EL AÑO 2015

- I. -Maestro/a Obrador
- II. -Encargado/a de Sección
- III. -Oficiales de 1.ª, de oficio, administración, servicios auxiliares y encargados/as de establecimiento
- IV. -Oficiales de 2.ª, de oficio, administración, servicios auxiliares y dependientes/as
- V. -Ayudantes/as, de oficio, auxiliares administrativos, servicios auxiliares y despacho, peones
- VI. -Aprendices/as de obrador, oficios auxiliares, administrativos, mayores de 17 años
- VII. -Aprendices/as de obrador, oficios auxiliares, administrativos, menores de 17 años

Nivel	Salario Año	Salario Mes	Salario Día
1	16.558,86€	1.103,92€	36,39€
2	15.984,74€	1.065,65€	35,13€
3	15.383,16€	1.025,54€	33,81€
4	14.584,41€	972,29€	32,05€
5	12.527,80€	835,19€	27,53€
6	10.770,00€	718,00€	23,67€
7	9.761,22€	650,75€	21,45€

* PLUS DE TRANSPORTE: 25,88 €/mes

* DIETAS:

COMPLETA	46,98 €/día
MEDIA	27,44 €/día





ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA EL AÑO 2016 (0,5%)

- I. I. Maestro/a Obrador
- II. II. Encargado/a de Sección
- III. III. Oficiales de 1.ª, de oficio, administración, servicios auxiliares y encargados/as de establecimiento
- IV. IV. Oficiales de 2.ª, de oficio, administración, servicios auxiliares y dependientes/as
- IV. V. Ayudantes/as, de oficio, auxiliares administrativos, servicios auxiliares y despacho, peones
- V. VI. Aprendices/as de obrador, oficios auxiliares, administrativos, mayores de 17años
- VI. VII. Aprendices/as de obrador, oficios auxiliares, administrativos, menores de 17años

Nivel	Salario Año	Salario Mes	Salario Día
1	16.641,65€	1.109,44€	36,57€
2	16.064,66€	1.070,98€	35,31€
3	15.460,08€	1.030,67€	33,98€
4	14.657,33€	977,15€	32,21€
5	12.590,44€	839,37€	27,67€
6	10.823,85€	721,59€	23,79€
7	9.828,00€	655,20€	21,84€

* PLUS DE TRANSPORTE: 26,00 €/mes

* DIETAS:

COMPLETA	47,21 €/día
MEDIA	27,58 €/día

