

## Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 21 de març de 2013 de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la que es disposa el registre i publicació del text del Conveni Col·lectiu de Panaderia i Pastisseria de la Comunitat Valenciana.*  
[2013/3406]

Vist el text del Conveni Col·lectiu de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials Confederació de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana (COPPAVAL), Federació d'Associacions i Gremis de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana (FAPCOVA) i Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra pels sindicats Federació de la Indústria i Treballadors Agraris FITAG-UGT-PV i Federació Agroalimentària de CCOO-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març; 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 dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 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, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, 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 dipòsit del text del conveni.

### Segon

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

València, 21 de març de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

### *I Conveni Col·lectiu de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana*

#### Índex

Nota prèvia sobre termes de gènere

Capítol sobre Àmbit d'aplicació

Article 1. Parts negociadores

Article 2. Àmbit funcional i territorial

Article 3. Àmbit personal

Article 4. Àmbit temporal i denúncia

Capítol II Contractació

Article 5. Accés a l'ocupació

Article 6. Política de contractació

Article 7. Foment de la contractació indefinida

Article 8. Contracte a temps parcial indefinit

Article 9. Jubilació parcial i contracte de relleu

Article 10. Contracte per acumulació de tasques

Article 11. Contracte d'obra o servici determinat

Article 12. Període de prova

Article 13. Cessament dels treballadors

Capítol III. Contingut general de la relació laboral

Article 14. Organització del treball

Article 15. Concurrencia deslleal

Article 16. Carnet de manipulador d'aliments

Capítol IV. Classificació professional

Article 17. Sistema de classificació professional

## Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

*RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2013 de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana*  
[2013/3406]

Visto el texto del Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales: Confederación de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana (COPPAVAL), Federación de Asociaciones y Gremios de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana (FAPCOVA) y Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos: Federación de la Industria y Trabajadores Agrarios FITAG-UGT-PV y Federación Agroalimentaria de CCOO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 el artículo 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, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad 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 Comunitat Valenciana*.

Valencia, 21 de marzo de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado

### *I Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de la Comunitat Valenciana*

#### Índice

Nota previa sobre términos de género

Capítulo sobre Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes negociadoras

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

Capítulo II. Contratación

Artículo 5. Acceso al empleo

Artículo 6. Política de contratación

Artículo 7. Fomento de la contratación indefinida

Artículo 8. Contrato a tiempo parcial indefinido

Artículo 9. Jubilación parcial y contrato de relevo

Artículo 10. Contrato por acumulación de tareas

Artículo 11. Contrato de obra o servicio determinado

Artículo 12. Período de prueba

Artículo 13. Cese de los trabajadores

Capítulo III. Contenido general de la relación laboral

Artículo 14. Organización del trabajo

Artículo 15. Concurrencia desleal

Artículo 16. Carné de manipulador de alimentos

Capítulo IV. Clasificación profesional

Artículo 17. Sistema de clasificación profesional

Article 18. Factors d'enquadrament  
Article 19. Grups professionals  
Grup professional 5  
Grup professional 4  
Grup professional 3  
Grup professional 2  
Grup Professional 1  
Article 20. 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 21. Jornada de treball  
Article 22. Calendari laboral  
Article 23. Jornada en casos especials  
Article 24. Menors de díhuit anys d'edat  
Article 25. Vacacions  
Article 26. Permisos  
Article 27. Hores extraordinàries

Capítol VI. Retribucions

Article 28. Estructura retributiva  
Article 29. Complementos salarials  
Article 30. Condicions més beneficioses  
Article 31. Pagues extraordinàries  
Article 32. Quantia i actualització salarial  
Article 33. Nocturnitat  
Article 34. Treballs en cambres de congelació  
Article 35. Treball en festiu  
Article 36. Retribució en espècie  
Article 37. Seguretat Social complementària

Capítol VII. Salut laboral

Article 38. Comissió sectorial de salut laboral  
Article 39. Condicions de treball  
Article 40. Equip de treball

Capítol VIII. Drets sindicals

Article 41. Dret de reunió

Capítol IX. Règim disciplinari

Article 43. Procediment sancionador  
Article 44. Faltes  
A) Són faltes lleus  
B) Són faltes greus  
C) Són faltes molt greus  
Article 45. Prescripció de les faltes  
Article 46. Sancions  
A. Per faltes lleus  
B. Per faltes greus  
C. Per faltes molt greus

Capítol X. Comissió paritària i inaplicació del conveni col·lectiu

Article 47. Comissió paritària  
Article 48. Procediment d'arbitratge  
Article 49. Inaplicació del conveni col·lectiu  
Article 50. 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  
Article 51. Seguiment de les condicions de treball en el sector

Capítol XI. Igualtat

Article 52. Mesures d'igualtat efectiva entre hòmens i dones

Disposicions addicionals

1a Compromís sobre regulació del treball en festiu  
2a Complement de nocturnitat en empreses que retribueixen específicament la productivitat  
3a Comissió paritària sectorial de Formació

Artículo 18. Factores de encuadramiento  
Artículo 19. Grupos Profesionales  
Grupo profesional 5  
Grupo profesional 4  
Grupo profesional 3  
Grupo profesional 2  
Grupo Profesional 1  
Artículo 20. 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 21. Jornada de trabajo  
Artículo 22. Calendario laboral  
Artículo 23. Jornada en casos especiales  
Artículo 24. Menores de dieciocho años de edad  
Artículo 25. Vacaciones  
Artículo 26. Permisos  
Artículo 27. Horas extraordinarias

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 28. Estructura retributiva  
Artículo 29. Complementos salariales  
Artículo 30. Condiciones más beneficiosas  
Artículo 31. Pagas extraordinarias  
Artículo 32. Cuantía y actualización salarial  
Artículo 33. Nocturnidad  
Artículo 34. Trabajos en cámaras de congelación  
Artículo 35. Trabajo en festivo  
Artículo 36. Retribución en especie  
Artículo 37. Seguridad Social complementaria

Capítulo VII. Salud laboral

Artículo 38. Comisión sectorial de salud laboral  
Artículo 39. Condiciones de trabajo  
Artículo 40. Equipo de trabajo

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 41. Derecho de reunión

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 43. Procedimiento sancionador  
Artículo 44. Faltas  
A) Son faltas leves  
B) Son faltas graves  
C) Son faltas muy graves  
Artículo 45. Prescripción de las faltas  
Artículo 46. Sanciones  
A. Por faltas leves  
B. Por faltas graves  
C. Por faltas muy graves

Capítulo X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio Colectivo

Artículo 47. Comisión paritaria  
Artículo 48. Procedimiento de arbitraje  
Artículo 49. Inaplicación del Convenio Colectivo  
Artículo 50. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del Convenio Colectivo  
Artículo 51. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector

Capítulo XI. Igualdad

Artículo 52. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Disposiciones adicionales

1.ª Compromiso sobre regulación del trabajo en festivo  
2.ª Complemento de nocturnidad en Empresas que retribuyen específicamente la productivitat  
3.ª Comisión paritaria Sectorial de Formación

#### Disposició transitòria

Categorías no incloses en el sistema de classificació professional

Annex I. Drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat en el sector de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana

Annex II. Quantificació del complement ad personam excategoria o nivell professional en 2013

Annex III. Model de consulta sobre classificació professional

Nota prèvia sobre termes de gènere

Totes les referències en el text del Conveni a «treballador» o «empresari» s'entendran 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 sobre 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 C. Valenciana (COPPAVAL), la Federació d'Associacions i Gremis de Forn i Pastisseria de la C. 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 Agroalimentària de Comissions Obreres del País Valencià i per la Federació d'Indústria i dels Treballadors Agraris de la Unió General de Treballadors del País Valencià.

##### 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, siga quina siga la seua dimensió o naturalesa jurídica, que es dediquen a l'elaboració, o a la venda, o a ambdós activitats conjuntament de productes de forn, pastisseria, confiteria, brioxeria i rebosteria, siga quina siga la seua forma i modalitat.

##### Article 3. Àmbit personal

1. Es regiran pel present conveni tots els treballadors al servici 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 2013, excepte per a les empreses que es regien pel que establix el Conveni col·lectiu per a l'activitat de confiteries, pastisseries, brioxeries i rebosteries de la província d'Alacant (Codi Conveni 030009-5, publicat en el *Bulletí Oficial de la Província d'Alacant* de 15 de febrer de 2002), en les quals l'entrada en vigor es produirà a partir de l'1 de juliol de 2013, i expirarà, amb caràcter general, el dia 31 de desembre de 2014.

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 ambdós parts establiran un calendari o pla de negociació, esta s'haurà d'iniciar en un termini màxim de quinze dies comptat 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 complixen els tràmits establits en el següent apartat.

4. Transcorregut el termini legal des que es va produir la denúncia sense que s'haja aconseguit un acord per a substituir el conveni vençut, les parts sotmetran les seues discrepàncies a la Comissió Paritària del

#### Disposición transitoria

Categorías no incluidas en el sistema de clasificación profesional

Anexo I. Derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el sector de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana

Anexo II. Cuantificación del complemento ad personam excategoria o nivel profesional en 2013

Anexo III. Modelo de consulta sobre clasificación profesional

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 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 Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras del País Valencià y por la Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores del País Valencià.

##### Artículo 2. Ámbito 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.

##### 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 2013, salvo para las empresas que venían rigiéndose por lo establecido en el convenio colectivo para la actividad de confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías de la provincia de Alicante (Código Convenio 030009-5, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Alicante* de 15 de febrero de 2002), en las que la entrada en vigor se producirá a partir del 1 de julio de 2013, y expirará, con carácter general, el día 31 de diciembre de 2014.

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 esta 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. Transcurrido el plazo legal desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio venecido, las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria

Conveni. Si persistix el desacord, la Comissió decidirà sobre el seu sometiment 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 5. Accés a l'ocupació

1. Sense perjudi 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 hòmens, 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 donaran 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 i treballadores o acrediten titulació atorgada per una Escola Professional de Forn i Pastisseria, tot això conforme al 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 es comunicaran a la representació legal dels treballadors i es publicaran en el tauler d'anuncis.

### Article 6. 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, i és propòsit d'ambdós el foment de l'estabilitat en l'ocupació, per mitjà del desenvolupament de polítiques de recursos humans tendents a l'adequació de 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 davant 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-ne l'estabilitat. Amb este fi, les seccions sindicals de les centrals firmants del present conveni col·lectiu sotmetran a consideració de la Comissió Paritària les pràctiques que puguen suposar frau de llei en matèria de contractació laboral.

3. Per a l'establiment del còmput del total de contractes temporals en l'empresa, s'atindrà al concepte de centre de treball i es calcularà sobre una base amittjanada anualment.

4. Si el contracte de treball de duració determinada és superior a un any, la part del contracte que formule la denúncia està obligada a notificar a l'altra la seua terminació amb una antelació mínima de quinze dies.

### Article 7. Foment de la contractació indefinida

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

2. Ambdós 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 del mateix.

### Article 8. 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:

del Conveni. De persistir el desacuerdo, la Comisión decidirá sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

## Capítulo II. Contratación

### Artículo 5. 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 6. 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 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 atendrá al concepto de centro de trabajo y se calculará sobre una base promediada anualment.

4. Si el contrato de trabajo de duración determinada 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.

### Artículo 7. 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 8. 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:

<i>Jornada pactada</i>	<i>Hores complementàries</i>
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 preavis de quinze dies, una vegada complit un any des de la seua subscripció, 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'esta.
- b) Que el nombre de contractes de posada a disposició en l'empresa no supere el 15 % del volum d'ocupació d'esta.

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

#### Article 9. 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 10. 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 exigisquen, inclús si es tracta de l'activitat normal de l'empresa. En estos casos, els contractes podran tindre una duració màxima de dotze mesos dins d'un període de setze mesos, comptats a partir del moment en què es produïsqen les dites causes.

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

#### Article 11. Contracte d'obra o servici 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 servici 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; no podrà subscriure's per a la realització de tasques o treballs derivats de l'execució d'una contracta o subcontracta.

2. Estos contractes no podran tindre una duració superior a diu-huit 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, desenrotllar o implementar programes de qualitat, innovació, modernització, adequació, desenrotllament 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'estos contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria de pagar dotze dies per any treballat.

#### Article 12. Període de prova

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

- Grup 1: sis mesos.
- Grup 2: cent cinc dies.
- Grup 3: setanta-cinc dies.

<i>Jornada pactada</i>	<i>Horas complementarias</i>
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 solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador.

El pacto sobre horas complementarias podrà 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 9. 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 10. 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 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 11. 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 subcontracta.

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 12. Período de prueba

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

- Grupo 1: seis meses.
- Grupo 2: ciento cinco días.
- Grupo 3: setenta y cinco días.

- Grup 4: quaranta-cinc dies.
- Grup 5: un mes.

2. Serà nul el pacte que estableisca 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 el dit desistiment produisca cap efecte per a cap de les parts.

#### Article 13. Cessament dels treballadors

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

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

### Capítol III. Contingut general de la relació laboral

#### Article 14. 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 com a objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en l'òptima utilització dels recursos humans, materials i tècnics. Això només és possible amb una actitud activa i responsable de les parts firmants d'este Conveni.

3. La mecanització, el progrés tècnic i la innovació hauran d'orientar-se al fet que la productivitat i competitivitat en les empreses siga adequada, de manera que contribuïsquen a previndre una evolució negativa d'estes 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 15. Concurrencia deslleial

1. En compliment de la prohibició de concurrencia deslleial, no es podrà realitzar, excepte consentiment per escrit de l'empresa, col·laboració, obra o treball complementari de què figuren en la pròpia activitat d'esta.

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 este haja promocionat en l'empresa 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 esta previsió, amb vista a salvaguardar els interessos de les empreses que realitzen esforços en els apartats d'investigació, desenvolupament i innovació, ja siga creant productes nous, o bé recuperant receptes tradicionals.

#### Article 16. Carnet de manipulador d'aliments

1. El personal subjecte al present conveni haurà de proveir-se obligatòriament del carnet de manipulador d'aliments, amb este objecte l'empresa li donarà les oportunes instruccions, així com les facilitats necessàries per a obtindre'l.

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 negue a realitzar la formació, tant bàsica com contínua, en matèria de manipulació d'aliments es podrà suspendre el contracte de treball sense dret a cap remuneració fins que la realitze.

4. Així mateix els treballadors compliran allò que exigix la reglamentació tecnicosanitària, per la qual cosa hauran de portar el cabell

- Grupo 4: cuarenta y cinco días.
- Grupo 5: un mes.

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 13. Cese de los trabajadores

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.

### Capítulo III. Contenido general de la relación laboral

#### Artículo 14. 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 de los recursos humanos, materiales y técnicos. Ello solo 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 15. 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 este 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 16. 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 laborales 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

arreplegat, no podran fumar ni mastegar xiclet i la resta d'obligacions i prohibicions establides.

#### Capítol IV. Classificació professional

##### Article 17. Sistema de classificació professional

1. Els treballadors que presten els seus servicis en les empreses incloses en l'àmbit del present conveni col·lectiu seran classificats per raó de 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 desenrotllen 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'encomanen al treballador en cada lloc de treball, amb realització prèvia, si cal, 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, així com la seua pertinença a un dels grups professionals previstos en este 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.

##### Article 18. 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 serà 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 dits 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 desenrotllen.

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'exercix 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 estiguen obligades a arreplegar en la seua estructura organitzativa tots i cada un d'ells, i, si és el cas, podran establir-se les corresponents assimilacions.

##### Article 19. Grups professionals

###### Grup professional 5

1. Criteris generals: tasques que consistixen en operacions realitzades seguint instruccions concretes, clarament establides o un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigixen 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 Obligatòria o Formació Professional de Grau Mitjà.

podrán fumar ni mascar chicle y demás obligaciones y prohibiciones establecidas.

#### Capítulo IV. Clasificación profesional

##### Artículo 17. 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.

##### Artículo 18. 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 19. Grupos profesionales

###### Grupo profesional 5

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

#### Grup professional 4

1. Criteris generals: tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen davall instruccions precises, requerisquen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals 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 exercixen, i comporten, davall supervisió, la seua responsabilitat i poden ser ajudats per un altre o 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.

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 este 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 seua 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 el dit 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 20. 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 21. Jornada de treball

1. La jornada laboral del present conveni en còmput anual queda establida en 1.782 hores.

2. La duració de la jornada setmanal serà 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. Es respectarà en les empreses que així ho tinguen establert, la condició més beneficiosa consistent a considerar el temps de descans per a entrepà com temps de treball efectiu.

#### Grupo profesional 4

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

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión 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 otro u otros trabajadores/trabajadoras.

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

#### Grupo profesional 2

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

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 20. 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 21. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en 1.782 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. Se respetará en las empresas que así lo tuvieran establecido, la condición más beneficiosa consistente en considerar el tiempo de descanso para bocadillo como tiempo de trabajo efectivo.

#### Article 22. Calendari laboral

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

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

#### Article 23. Jornada en casos especials

Donades les especials característiques del cercle productiu anual de les empreses del sector, en virtut de les quals se sol acumular la producció en determinats períodes de l'any en detriment d'altres en què esta baixa considerablement, ambdós representacions acorden establir una distribució horària flexible per al sector que contribuïska a una millora de la productivitat. La dita jornada flexible es regularà de la manera següent:

1. El calendari laboral de cada empresa es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu de cada any.

2. L'empresa podrà, al·legant raons de caràcter tècnic, organitzatiu i/o productiu, disposar de fins a 89 hores/any de l'esmentat calendari anual, variant la distribució de jornada inicialment establert sense sobrepassar el límit que com a jornada diària ordinària fixa la legislació, excepte acord entre les parts, i sense més requisits que els següents:

a) L'empresa preavisarà amb un mínim de 72 hores els representants dels treballadors i als treballadors afectats individualment, de l'ús d'estes.

b) El gaudi compensatori de les dites hores haurà de realitzar-se dins de l'any natural, i per dies complets o amb reduccions de jornada no inferior a quatre hores, coincidint en este últim cas a la finalització d'esta.

c) La disponibilitat horària, així com el gaudi compensatori del descans, tindran còmput anual, de tal forma que procedirà indistintament la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o després del període o períodes amb major càrrega de treball.

3. Només per a descansos posteriors a la realització de les dites hores, l'elecció d'una o altra modalitat de descans compensatori, així com les dates del seu gaudi seran acordats entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats en un termini de 15 dies comptador des del moment del preavis a què es referix l'apartat a del punt 2. Conclòs este termini sense acord, el conflicte se sotmetrà a la Comissió Paritària del present conveni

4. Les empreses que durant la vigència del present conveni col·lectiu acorden amb la representació dels treballadors firmants del conveni una reducció de la jornada anual establida en este, podran disposar d'un nombre més gran d'hores del calendari anual, sempre que respecten els requisits establits en l'apartat 2 del present article i basant-se en la taula següent:

<i>Jornada anual</i>	<i>Flexibilitat</i>
1.774 hores	150 hores
1.766 hores	195 hores

5. Les parts firmants valoraran anualment l'efectivitat d'esta mesura al si de la Comissió Paritària, que es reunirà durant el mes de gener amb este fi.

6. L'aplicació de les previsions establides en el present article no suposarà, en cap cas, que els treballadors acollits a la reducció de jornada regulada en l'apartat 1.h de l'article 25 del present conveni col·lectiu hagen de prestar servici en la franja horària diària afectada per la reducció de jornada esmentada.

#### Article 24. Menors de diuuit anys d'edat

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. Este període de descans no es considerarà temps de treball efectiu.

#### Artículo 22. 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 23. Jornada en casos especiales

Dadas las especiales características del círculo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados periodos del año en detrimento de otros en los que esta baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución horaria flexible para el sector que contribuya a una mejora de la productividad. Dicha jornada flexible se regulará de la siguiente forma:

1. El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

2. La empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta 89 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecido sin sobrepasar el límite que como jornada diaria ordinaria fija la legislación, salvo acuerdo entre las partes, y sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con un mínimo de 72 horas a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de las mismas.

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma.

c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo.

3. Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días a contar desde el momento del preaviso a que se refiere el apartado a del punto 2. Concluido este plazo sin acuerdo, el conflicto se someterá a la Comisión Paritaria del presente convenio

4. Las empresas que durante la vigencia del presente convenio colectivo acuerden con la representación de los trabajadores firmantes del convenio una reducción de la jornada anual establecida en el mismo, podrán disponer de un mayor número de horas del calendario anual, siempre que respeten los requisitos establecidos en el apartado 2 del presente artículo y en base a la siguiente tabla:

<i>Jornada anual</i>	<i>Flexibilidad</i>
1.774 horas	150 horas
1.766 horas	195 horas

5. Las partes firmantes valorarán anualmente la efectividad de esta medida en el seno de la Comisión Paritaria, que se reunirá durante el mes de enero a tal fin.

6. La aplicación de las previsions establecidas en el presente artículo no supondrá, en ningún caso, que los trabajadores acogidos a la reducció de jornada regulada en el apartado 1.h del artículo 25 del presente convenio colectivo deban prestar servicio en la franja horaria diaria afectada por la citada reducció de jornada.

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

3. La duració del descans setmanal dels menors de dihuit anys serà, com a mínim, de dos dies ininterromputs.

#### Article 25. Vacacions

1. Tot el personal afectat per este conveni col·lectiu gaudirà de trenta dies naturals de vacances, més un dia més per cada festa pagable que no se celebre en diumenge que estiga compresa en el període de gaudi de vacances.

Tot el personal afectat per este 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 ha, 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 el dit període, es posaran d'acord empresa i treballador per a realitzar-les en l'època i les condicions que ambdós convinguen. I si no haguera acord, per resolució de la comissió paritària, l'audiència de la qual s'establix expressament com a tràmit previ a l'exercici de les accions legals pertinents.

3. En el cas que l'empresa no tanque 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 proposa.

4. En el cas que l'empresa cesse en l'activitat, els treballadors gaudiran les vacances dins d'eixe mateix període.

5. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances coincidisca 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 dihuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

#### Article 26. Permisos

1. El treballador, amb avís i justificació previs, 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 este motiu, el treballador necessite fer un desplaçament superior a 45 km. de distància a este efecte, el termini serà de quatre dies.

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

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 esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut 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.

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 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 impossibilita 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. 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 45 km. de distancia al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

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 esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

f) Las trabajadoras, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Este 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 serà consecutiu a la finalització del dit període de maternitat i tindrà caràcter ininterromput sense que càpia fraccionar-lo en diversos períodes. En els casos en què el contracte de treball s'extingisca o suspenga per qualsevol causa, abans del compliment dels 9 mesos del fill, l'empresa podrà descomptar de la seua corresponent liquidació i liquidació a què done lloc l'extinció del contracte, l'import de la part proporcional que li corresponga del període no treballat des de l'endemà a la finalització del contracte de treball, fins al final de la lactància, és a dir, fins al compliment dels nou mesos del fill. Les treballadores que tinguen previst gaudir este 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. Este 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 càrrec directe algun menor de huit 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 octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella. Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa a un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda. La reducció de jornada prevista en el present apartat constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens 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 establix 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 s'utilitzen en l'empresa.

2. Es reconeixen els mateixos permisos establits en l'apartat 1 del present article, excepte el previst en la lletra a, a les persones que no havent-se casat, conviuen en unió afectiva i estable, amb la justificació prèvia d'estos aspectes per mitjà de certificació de inscripció en el registre corresponent oficial de parelles de fet.

#### Article 27. Hores extraordinàries

1. Les hores extraordinàries que vinguen exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com si és el cas de risc de pèrdua de matèries primeres i les que corresponguen a les necessitats derivades de festivitats, vespres de festivitats i períodes punta, es realitzaran.

2. La retribució de les hores extraordinàries s'efectuarà d'acord amb les taules que apareixen en l'annex d'este conveni o a raó d'1 hores 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 serà acordada entre la direcció de l'empresa i els

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 extingiera 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 ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, 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 aquella. 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. 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.

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 unió afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

#### Artículo 27. Horas extraordinarias

1. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar sinistres 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 que aparecen en el anexo de este convenio o a razón de 1 hora y 20 minutos de descanso por cada hora trabajada.

3. La opción respecto de la compensación en descansos o en metàl·lic correspondrá al trabajador, si la opción es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será acordada entre la dirección de la

treballadors afectats en un termini de 15 dies des de la seua realització. Conclòs este termini sense acord, el conflicte se sotmetrà a la Comissió Paritària del present Conveni.

## Capítol VI. Retribucions

### Article 28. Estructura retributiva

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

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'establix a fi d'homogeneïtzar l'estructura retributiva en el sector, i quedaran sense efecte des de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu tots els conceptes extrasalarials que estaven regulats en la negociació provincial.

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

### Article 29. Complementos salarials

1. Són complements salarials les quantitats que, si és el cas, s'hagen d'addicionar 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 complements 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. Consistent 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'esta.

### Article 30. Condicions més beneficioses

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

a) L'entrada en vigor d'este conveni col·lectiu implica la supressió del complement personal d'antiguitat, a tots els efectes es reconeixen els drets consolidats derivats de la dita supressió que es detallen en l'annex I del conveni.

b) Aquells treballadors que a 31 de desembre de 2012 perceben una retribució derivada del conveni col·lectiu provincial que els siga d'aplicació, superior a l'establida per al grup professional en què queden enquadrats, se'ls mantindrà la diferència com a complement «ad personam», denominat complement «excategoría o nivell professional».

El dit complement no serà compensable ni absorbible, i es revalorarà anualment en el mateix increment que el conveni. Este complement, atès que suposa una garantia salarial per a aquells treballadors els salaris de categoría o nivell dels quals eren superiors als de grup, no serà pagable a aquells treballadors de nou ingrés. Així mateix, este complement es considerarà Salari Base a tots els efectes i s'inclourà per al càlcul de les pagues extraordinàries.

### Article 31. Pagues extraordinàries

1. Els treballadors afectats pel present conveni, tindran dret al cobrament de tres pagues extraordinàries de meritació anual, l'import de les 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

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 28. 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.

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

### Artículo 29. 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 30. 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) La entrada en vigor del presente convenio colectivo implica la supresión del complemento personal de antigüedad, reconociéndose a todos los efectos los derechos consolidados derivados de dicha supresión que se detallan en el anexo I del mismo.

b) Aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 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 queden encuadrados, se les mantendrá la diferencia como complemento «Ad personam», denominado complemento «ex categoría 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 31. 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

contrari es percebran d'acord amb el costum o pacte establert en cada empresa, i si no n'hi ha:

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

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

#### Article 32. Quantia i actualització salarial

1. Els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats detallades en la següent taula durant l'any 2013.

Enquadrament	Salari Base mensual (€)	Plus Conveni mensual (€)	Retribució anual (€)	Valor Hora Extra (€)
Grup 5	812,21	67,79	13.200,00	9,50
Grup 4	879,06	67,79	14.202,71	10,15
Grup 3	965,81	67,79	15.504,00	11,33
Grup 2	1.054,91	67,79	16.840,44	12,20
Grup 1	1.119,42	67,79	17.808,21	13,28

2. Els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats relacionades en la següent taula durant l'any 2014.

Enquadrament	Salari Base mensual (€)	Plus Conveni mensual (€)	Retribució anual (€)	Valor Hora Extra (€)
Grup 5	825,54	67,79	13.400,00	9,55
Grup 4	879,06	67,79	14.202,71	10,15
Grup 3	965,81	67,79	15.504,00	11,39
Grup 2	1.054,91	67,79	16.840,44	12,26
Grup 1	1.119,42	67,79	17.808,21	13,28

3. Els retards derivats dels increments i actualitzacions establerts en el present article s'abonaran en un sol pagament, dins del mes següent al de la publicació en el butlletí oficial dels nous valors.

#### Article 33. 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 amb un recàrrec d'un 25 per cent sobre el valor de l'hora normal que corresponga al Salari Base de Grup i, si és el cas, sobre els complementos *ad personam* ex nivell o ex categoria que corresponguen.

2. Les empreses en què amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu el concepte de nocturnitat estiguera inclòs en el seu salari, només pagaran este concepte quan se supere la tercera hora nocturna en la jornada diària.

#### Article 34. 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 a nivells acceptables que estableix la preceptiva avaluació de riscos elaborada d'acord amb el que estableix el Reial Decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'establixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball o normativa que el substituïska.

2. Llevat que s'estableixca un altre criteri preventiu més adequat, la permanència, durant el treball, en l'interior de cambres de congelació a una temperatura de deu graus sota zero o inferior, no podrà excedir quatre hores durant la jornada. La resta de la jornada es dedicarà a altres tasques. I per cada hora de permanència ininterrompuda en l'interior de la cambra tindrà dret el treballador a quinze minuts de pausa per a la seua recuperació.

3. El personal que per habitual funció, contínua o discontinua, preste servici en l'interior de cambres de congelació a una temperatura de deu graus sota zero o inferior, i quede exposat a les dites condicions pels temps màxims establerts en l'apartat anterior del present article, percebrà un complement de setanta-quatre cèntims d'euro (0,74 euros) per cada

caso contrario se percibirán con arreglo a la costumbre o pacto establecido en cada empresa, y en su defecto:

- a) La paga de invierno (Navidad): el 24 de diciembre.
- b) La paga de verano: el 15 de julio.
- c) 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 32. Cuantía y actualización salarial

1. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2013.

Encuadramiento	Salario base mensual (€)	Plus convenio mensual (€)	Retribución anual (€)	Valor hora extra (€)
Grupo 5	812,21	67,79	13.200,00	9,50
Grupo 4	879,06	67,79	14.202,71	10,15
Grupo 3	965,81	67,79	15.504,00	11,33
Grupo 2	1.054,91	67,79	16.840,44	12,20
Grupo 1	1.119,42	67,79	17.808,21	13,28

2. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2014.

Encuadramiento	Salario base mensual (€)	Plus convenio mensual (€)	Retribución anual (€)	Valor hora extra (€)
Grupo 5	825,54	67,79	13.400,00	9,55
Grupo 4	879,06	67,79	14.202,71	10,15
Grupo 3	965,81	67,79	15.504,00	11,39
Grupo 2	1.054,91	67,79	16.840,44	12,26
Grupo 1	1.119,42	67,79	17.808,21	13,28

3. Los atrasos derivados de los incrementos y actualizaciones establecidos en el presente artículo se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el boletín oficial de los nuevos valores.

#### Artículo 33. 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 con un recargo de un 25 por ciento sobre el valor de la hora normal que corresponda al Salario Base de Grupo y, en su caso, sobre los complementos *ad personam* ex nivel o ex categoría que correspondan.

2. Las empresas en las que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo el concepto de nocturnidad estuviera incluido en su salario, solo abonarán este concepto cuando se supere la tercera hora nocturna en la jornada diaria.

#### Artículo 34. 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. Salvo que se establezca otro criterio preventivo más adecuado, la permanencia, durante el trabajo, en el interior de cámaras de congelación a una temperatura de diez grados bajo cero o inferior, no podrá exceder de cuatro horas durante la jornada. El resto de la jornada se dedicará a otras tareas. Y por cada hora de permanencia ininterrumpida en el interior de la cámara tendrá derecho el trabajador a quince minutos de pausa para su recuperación.

3. El personal que por habitual función, continúa 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 un complemento de setenta y cuatro

hora treballada en les dites condicions, i s'entendrà que els dits períodes són acumulatius, per tant la suma dels temps en l'interior de la cambra se sumaran i sempre que esta suma siga superior a una hora, es tindrà dret a percebre la quantitat establida.

En 2014 el complement regulat en el present apartat serà de setanta-cinc cèntims d'euro (0,75 euros) per cada hora treballada en les condicions establides.

4. Quan per l'aplicació de les mesures determinades en la corresponent avaluació de riscos, desapareguen les circumstàncies causants, i es dote el treballador de les mesures de protecció individual que eviten el risc, o deixen de treballar-se en les condicions de risc, deixaran de pagar-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 els carretons, donant per entès que la roba d'abric no suposa l'eliminació d'esta circumstància.

#### Article 35. Treball en festiu

Quan la prestació de servicis en festius supose la superació de la jornada màxima anual aplicable, per no haver sigut compensat el dit excés amb descans, a més del pagament del complement del cent cinquanta per cent sobre el salari en conveni segons la classificació professional i l'antiguitat, procedirà el pagament de l'import corresponent a la retribució per Hores Extraordinàries que figura en les taules contingudes en l'article sobre quantia i actualització salarial del present conveni col·lectiu.

#### Article 36. Retribució en espècie

1. Es reconeix el costum inveterat en el subsector del forn, relatiu a la percepció de pa diari, així com a la possibilitat per al personal dedicat a l'elaboració, de consumir durant el treball la quantitat de pa que necessiten.

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

En les empreses o centres de treball on es percebisca este concepte dineràriament, en cap cas el seu import podrà ser inferior al que estava establert en la negociació col·lectiva provincial, amb un increment del 0,6 % per a l'any 2014.

#### Article 37. Seguretat Social complementària

1. En els casos d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball, les empreses completaran les prestacions obligatòries fins a l'import íntegre de les retribucions establides en este Conveni, fins al límit de dotze mesos.

2. Es prorroga fins al 31 de desembre de 2013 la regulació de les millores d'Incapacitat Temporal derivada de contingències comunes establides en la negociació provincial anterior al present conveni col·lectiu.

3. En els processos d'Incapacitat Temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral que es produïsquen a partir de l'1 de gener de 2014, les empreses pagaran 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 38. 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. Amb este fi acorden la constitució d'una Comissió sectorial de salut laboral que impulsarà, durant la vigència del present conveni col·lectiu, totes aquelles mesures que s'orienten a millorar les condicions de seguretat i salut en el treball, abordant, entre altres, les següents línies d'actuació:

- a) Integració de la prevenció.
- 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. Concretament, la Comissió vetlarà perquè es realitze

céntimos de euro (0,74 euros) 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 2014 el complemento regulado en el presente apartado será de setenta y cinco céntimos de euro (0,75 euros) por cada hora trabajada en las condiciones establecidas.

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 35. Trabajo en festivo

Cuando la prestación de servicios en festivos suponga la superación de la jornada máxima anual aplicable, por no haber sido compensado dicho exceso con descanso, además del abono del complemento del ciento cincuenta por ciento sobre el salario en convenio según la clasificación profesional y la antigüedad, procederá el pago del importe correspondiente a la retribución por Horas Extraordinarias que figura en las tablas contenidas en el artículo sobre cuantía y actualización salarial del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 36. 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 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 un incremento del 0,6 % para el año 2014.

#### Artículo 37. Seguridad Social complementaria

1. En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones establecidas en este Convenio, hasta el límite de doce meses.

2. Se prorroga hasta 31 de diciembre de 2013 la regulación de las mejoras de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes establecidas en la negociación provincial anterior al presente Convenio Colectivo.

3. En los procesos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no laboral que se produzcan a partir del 1 de enero de 2014, 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 38. 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. 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, abordando, entre otras, las siguientes líneas de actuación:

- a) Integración de la prevención.
- 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. Concretamente, la Comisión velará para que se

una vigilància específica per a cada lloc de treball i persona, voluntària per al treballador, llevat que s'hi haja de sotmetre obligatòriament quan siga indispensable per a avaluar els possibles efectes sobre la salut de determinades condicions de treball, quan el mateix estat de salut del treballador pugua suposar un perill per a si mateix o per als altres o quan així ho dispose una determinada disposició legal. Quant a la seua periodicitat, caldrà ajustar-se al que determine el servici de prevenció que realitze la vigilància de la salut.

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

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

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

#### Article 39. Condicions de treball

Les empreses compliran el que establix el Reial Decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'establixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball a fi de garantir les condicions tecnosanitàries d'aplicació al sector.

#### Article 40. Equip de treball

1. L'empresa facilitarà als treballadors les peces de treball adequades a les funcions que realitzen. Es preveu la duració d'estes peces en sis mesos.

2. L'ús d'estes peces de treball facilitades per l'empresa serà obligatori per a tot el seu personal i es considerarà falta greu l'utilitzar altres distintes.

3. Al si de la Comissió Sectorial de Salut Laboral s'avaluarà l'adequació dels equips de protecció individual en el sector.

### Capítol VIII. Drets sindicals

#### Article 41. 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 si les seues condicions ho permeten.

#### Article 42. 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 seues 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 podran 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 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 al regulat en l'apartat anterior.

### Capítol IX. Règim disciplinari

#### Article 43. 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'establix 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. L'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors de tota sanció imposada per falta greu i molt greu que s'impose.

realice una vigilància específica para cada puesto de trabajo y persona, voluntaria para el trabajador, salvo que se deba de someter obligatoriamente cuando sea indispensable para evaluar los posibles efectos sobre la salud de determinadas condiciones de trabajo, cuando el propio estado de salud del trabajador pudiera suponer un peligro para sí mismo o para los demás o cuando así lo disponga una determinada disposición legal. En cuando a su periodicidad, se estará a lo que determine el servicio de prevención que realice la vigilancia de la salud.

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.

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

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

#### Artículo 39. Condiciones de trabajo

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.

#### Artículo 40. Equipo de trabajo

1. La empresa facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que vengán 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 41. 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 42. 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.

### Capítulo IX. Régimen disciplinario

#### Artículo 43. 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. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se

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

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

#### Article 44. Faltes

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

##### A) Són faltes lleus

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

2. Descuit, negligència o demora en el compliment dels seus deures i de qualsevol treball encomanat al treballador, si se'n deriva perjudi per a l'empresa.

3. No comunicar amb la deguda antelació la falta al treball per causa justificada, llevat que prove la impossibilitat de fer-ho.

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

5. El descuit en la conservació dels locals, material i servicis.

6. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

7. La falta de neteja o higiene personal, l'embriaguesa o toxicomania.

8. No comunicar els canvis experimentats en la família.

9. 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.

10. El consum de tabac, alcohol o goma de mastegar durant l'horari de treball.

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

12. El abandó del lloc de treball sense causa justificada encara que siga per breu temps.

13. Las discussions greus o en to major amb els companys de treball.

14. La negativa per part del treballador a firmar el «vaig rebre» de qualsevol escrit o document que li entregue l'empresari.

##### B) Són faltes greus

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

2. El incompliment de les obligacions corresponents al lloc de treball amb categoria professional i les negligències de les quals es deriven o puguen derivar-se perjudis greus per al servici, 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. Las faltes injustificades de puntualitat sempre que excedisquen de tres i no superen el nombre de deu en el període d'un mes, quan en conjunt excedisquen de trenta minuts.

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

7. La negativa a prestar treball de caràcter urgent imprevist o inajornable quan se li ordene pel cap corresponent.

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

9. El 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 degudament endreçat tant el seu lloc de treball com els utensilis i la maquinària pròpia que aquell necessite per a desenvolupar la funció que li haja sigut encomanada per l'empresari.

11. Entregar-se el treballador a jocs o distraccions estant de servici.

12. La embriaguesa en acte de servici.

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

imponga. Se comunicarà a la representació 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 44. 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 período de un mes.

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

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

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

8. No comunicar los cambios experimentados en la familia.

9. 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.

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

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

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

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

14. 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 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.

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

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

15. La reincidència en falta lleu.

16. El consum de tabac 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'esta, 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, així com 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. Las faltas no justificadas 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, així com realitzar qualsevol altre acte fraudulent per a aconseguir o prolongar la dita situació.

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

7. Las ofensas greus a l'empresari, els companys, superiors, subordinats o públic.

8. Las agresions físiques a l'empresari, als companys, superiors, subordinats o públic.

9. El frau, furt o 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 dels mateixos.

11. Las expressions greument ofensives contra qualsevol creença religiosa que es manifesten de forma reiterada.

12. La embriaguesa, consum o tràfic de drogues tòxiques o substàncies psicotròpiques durant el treball.

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

14. Revelar a elements estranyes dades o fórmules o composicions de productes fabricades per l'empresari.

15. La reincidència en faltes greus dins d'un període de sis mesos quan hagueren mediat 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 d'intimidació, degradant o ofensiu, desenrotllat 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 d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn d'intimidació, degradant o ofensiu. Si esta conducta o comportament es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant.

17. L'assetjament moral, entenent com a tal la pràctica laboral consistent en actes o conductes repetitives i degradants realitzades contra el treballador/a pels seus superiors, companys/es, 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 ferramentes informàtiques de l'empresa, com ara connexió a Internet, el correu electrònic o mitjans d'impressió.

#### Article 45. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran 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 46. Sancions

1. Les sancions que procedirà imposar en cada cas, segons les faltes comeses, seran les següents:

A. Per faltes lleus

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.

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 esta, 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 manifiesta 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 manifiesten de forma reiterada.

12. La embriaguez, consumo o tráfico de drogas tóxicas o sustancias psicotrópicas durante el trabajo.

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 prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

17. El acoso moral, entendiéndose 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 45. 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 46. Sanciones

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

A. Por faltas leves

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 puguen imposar-se s'entenen sense perjudi de passar el tant de culpa als tribunals, quan la falta comesa pugua constituir delictes o donar compte a les autoritats governatives si és procedent.

## Capítol X. Comissió paritària i inaplicació del conveni col·lectiu

### Article 47. 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 seran:

a) El coneixement i la 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 d'allò pactat. Amb este fi es pronunciarà sobre les pràctiques que puguen suposar frau de llei en matèria de contractació laboral que li siguen sotmeses per 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) Intervindre en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni. Amb este 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) Intervindre 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 terminació de la vigència pactada, s'exercisca l'activitat en el sector, establint 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.

Podrà utilitzar els servicis ocasionals o permanents d'assessors en aquelles matèries que siguen de la seua competència. Estos 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 fixa com adreça electrònica el correu electrònic <c.paritaria@pan-pasteleria-cv.com>.

4. Ambdós parts convenen a donar coneixement a la Comissió Paritària tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que es puguen produir 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. Es procurarà que per a resoldre qualsevol consulta plantejada a la Comissió es done audiència a les parts interessades.

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

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 47. 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, mediació n y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicació n 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.

Podrá 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 representació n.

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 electrónico <c.paritaria@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 aplicació n del convenio colectivo para que la comissió n emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. Se procurarà que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiència a las partes interesadas.

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, les parts acorden sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

#### Article 48. 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 este efecte per esta.

2. El pacte de solució arbitral es remetrà a la Comissió Paritària la qual podrà assumir directament la resolució del conflicte o bé encomanar-lo 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, que serà presidit pel membre de més edat i exercirà les labors de secretari, el més jove.

4. Les parts enfrontades exposaran les seues posicions per escrit a l'òrgan arbitral el qual, 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 49. Inaplicació del conveni col·lectiu

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

L'empresa que decidisca inaplicar 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 desenrotllar-se, en les empreses en què hi haja representants legals dels treballadors, un període de consultes amb estos 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, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.

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 estes 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 ha, 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 Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.-2010) o posteriors, que haurà de desenrotllar-se dins d'un termini màxim de quinze dies.

6. En les empreses en què no hi haja representació legal dels treballadors, estos 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 perjudi de les previsions legals respecte d'això.

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

En tots els casos, la designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies comptat des de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació puga suposar-ne la paralització. Els acords de la comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels seus membres.

7. En cas d'acord, este 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 dita empresa, i detallant, si és el cas, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions establides amb caràcter general.

aplicable, las partes acuerdan someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

#### Artículo 48. 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 esta.

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 49. 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 período 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 intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales firmantes del presente convenio, cuando estas 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 aquellos.

5. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del período 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, estos 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 previsions 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 período 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, este 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 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 50. 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 fóra plantejada.

2. Sotmesa la discrepància a la Comissió Paritària, s'escoltarà successivament i tantes vegades com siga necessari les parts, a les quals s'instarà a arribar a un acord. Conclòs el procés de mediació, s'alçarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació i en tot cas es respectarà el termini improrrogable de set dies comptador des que la discrepància li fóra 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, esta decidirà sotmetre'l a l'arbitratge arplegat en el conveni o sotmetre'l als mecanismes previstos en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 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 51. 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 tot aquells convenis d'empresa o en els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades, que puguen subscriure's en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, amb vista 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. El pagament 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'atribuïxen 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'establir 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 complix una funció específica:

a. El conveni col·lectiu Sectorial d'àmbit autonòmic serà 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 tinguen 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 puguen establir-se en l'àmbit de cada una d'elles, 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.

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 50. 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 oirá 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 podrá 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 51. 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 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. 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 servicis per compte d'empreses incloses en l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu sectorial d'àmbit autonòmic, estes 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 tals davant l'autoritat laboral, són autònoms en si mateixos, llevat que, per acord entre les parts pacten la supletorietat d'este conveni o la remissió en determinades matèries al que s'hi preveu i en este cas s'ajustaran al que sobre eixe particular s'acorde en el conveni col·lectiu.

4. En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per este conveni col·lectiu, qualsevol de la parts amb legitimació en eixe 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 este 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 52. Mesures d'igualtat efectiva entre hòmens 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 concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com 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 hòmens gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i el desenrotllament 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 al 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'establixen 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.

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 puguen detectar-se per raó de sexe, estat civil, edat, procedència territorial i la resta de circumstàncies que puguen originar discriminació o fallida del principi d'igualtat d'oportunitats.

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, exprese 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 solo 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 52. 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 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.

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.

### Disposicions addicionals

#### 1a Compromís sobre regulació del treball en festiu

Ambdós parts assumixen el compromís obligacional d'estudiar una redacció que aclarisca la regulació del treball en festiu per a la seua incorporació al text del conveni col·lectiu durant la seua vigència.

#### 2a Complement de nocturnitat en empreses que retribueixen específicament la productivitat

Les empreses on abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, el concepte de nocturnitat estiguera inclòs en el seu salari, calcularan este sobre el Salari Base de Grup que corresponga, i podran absorbir i compensar les meritacions per nocturnitat amb els pagaments derivats dels complements de productivitat (mecanitzades o semimecanitzades) que estigueren establits en la negociació provincial o en els laudes o pactes d'empresa que se'ls apliquen.

#### 3a Comissió Paritària Sectorial de Formació

1. Les organitzacions firmants del present conveni col·lectiu consideren la formació professional dels treballadors com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat de les empreses amb la formació individual i el desenvolupament professional i/o personal del treballador. Per això manifesten la seua voluntat d'aprofitar i desenvolupar al màxim la normativa legal vigent en esta matèria.

2. D'acord amb el que estableix l'article 35 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, es constituïx la Comissió Paritària Sectorial de Formació formada per quatre representants per les organitzacions sindicals i altres tants per la representació empresarial, que tindrà assignades les funcions següents:

- a) Intervindre en la mediació dels supòsits de discrepàncies a què es referix l'article 15.5 del reial decret mencionat.
- b) Conèixer la formació professional per a l'ocupació que es realitze en el sector.
- c) Fixar els criteris orientatius i les prioritats generals de l'oferta formativa sectorial dirigida als treballadors.
- d) Participar i col·laborar en activitats, estudis o investigacions de caràcter sectorial i realitzar propostes en relació amb el Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional i els Centres de Referència corresponents al sector.
- e) Conèixer de l'agrupació d'empreses en el sector prevista en l'article 16.2 del reial decret mencionat.
- f) Qualsevol altres que els siguen atribuïdes per la normativa de desplegament.

### Disposició transitòria

#### Categories no incloses en el sistema de classificació professional

1. Els contractes de treball que estiguen en vigor a la data de publicació del present conveni col·lectiu i que hagen establert com a categoria professional alguna de les que es detallen en la taula següent, aplicaran la retribució establida en l'apartat segon de la present disposició transitòria, sempre que no siga inferior, en còmput anual, a l'establida en la negociació col·lectiva provincial anterior, i exclusivament fins a la data en què finalitze el període temporal que determina la definició de cada categoria, moment en què serà aplicable la retribució corresponent al Grup Professional en què quede enquadrat el treballador.

### Disposiciones adicionales

#### 1.ª Compromiso sobre regulación del trabajo en festivo

Ambas partes asumen el compromiso obligacional de estudiar una redacción que clarifique la regulación del trabajo en festivo para su incorporación al texto del convenio colectivo durante la vigencia del mismo.

#### 2.ª Complemento de nocturnidad en Empresas que retribuyen específicamente la productividad

Las empresas en las que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el concepto de nocturnidad estuviera incluido en su salario, calcularán el mismo sobre el Salario Base de Grupo que corresponda, y podrán absorber y compensar los devengos por nocturnidad con los abonos derivados de los complementos de productividad (mecanizadas o semi-mecanizadas) que vinieran establecidos en la negociación provincial o en los laudos o pactos de empresa que les fuesen de aplicación.

#### 3.ª Comisión Paritaria Sectorial de Formación

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran la formación profesional de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal del trabajador. Por ello manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en esta materia.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación formada por cuatro representantes por las organizaciones sindicales y otros tantos por la representación empresarial, que tendrá asignadas las siguientes funciones:

- a) Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5 del citado Real Decreto.
- b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en el sector.
- c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.
- d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia correspondientes al sector.
- e) Conocer de la agrupación de empresas en el sector prevista en el artículo 16.2 del mencionado Real Decreto.
- f) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo.

### Disposición transitoria

#### Categorías no incluidas en el sistema de clasificación profesional

1. Los contratos de trabajo que estén en vigor a la fecha de publicación del presente convenio colectivo y que hayan establecido como categoría profesional alguna de las que se relacionan en la siguiente tabla, aplicarán la retribución establecida en el apartado segundo de la presente disposición transitoria, siempre que no sea inferior, en cómputo anual, a la establecida en la negociación colectiva provincial anterior, y exclusivamente hasta la fecha en que finalice el período temporal que determina la definición de cada categoría, momento en que será de aplicación la retribución correspondiente al Grupo Profesional en el que quede encuadrado el trabajador.

<i>Àmbit Provincial</i>	<i>Divisió Funcional</i>	<i>Categoria</i>
Forn ALC	Complementari	<i>Personal Neteja (Per Hores sense Prorrata Pagues Extra)</i>
Forn ALC	Complementari	Subajudant. 1r any
Forn ALC	Elaboració	Treballador Formació 1er any
Forn ALC	Complementari	Subajudant. 2n any
Forn ALC	Elaboració	Treballador Formació. 2n any
Pastisseria ALC	P. acabat, envasament i empaquetatge	Aprenent 1r any
Pastisseria ALC	P. Producció	Aprenent 1r any
Pastisseria ALC	Administratius	Aspirants 1r any
Pastisseria ALC	P. acabat, envasament i empaquetatge	Aprenent 2n any
Pastisseria ALC	P. Producció	Aprenent 2n any
Pastisseria ALC	Administratius	Aspirants 2n any
CS	-	Aspirants

\*\*\*\*\*

<i>Ámbito Provincial</i>	<i>División Funcional</i>	<i>Categoría</i>
Panadería ALC	Complementario	<i>Personal limpieza (por horas sin prorrata pagas extra)</i>
Panadería ALC	Complementario	Sub-ayudante. 1er Año
Panadería ALC	Elaboración	Trabajador Formación 1er año
Panadería ALC	Complementario	Sub-ayudante. 2.º Año
Panadería ALC	Elaboración	Trabajador Formación. 2.º año
Pastelería ALC	P. acabado, envasado y empaquetado	Aprendiz 1.º Año
Pastelería ALC	P. Producción	Aprendiz 1.º Año
Pastelería ALC	Administrativos	Aspirantes 1.º Año
Pastelería ALC	P. acabado, envasado y empaquetado	Aprendiz 2.º Año
Pastelería ALC	P. Producción	Aprendiz 2.º Año
Pastelería ALC	Administrativos	Aspirantes 2.º Año
CS	-	Aspirantes

2. Durant la vigència del present conveni col·lectiu, el personal que s'incorpore al sector sense acreditar experiència prèvia, percebrà la retribució establida en el present apartat durant un període no superior a sis mesos, sense que posteriorment pugua continuar percebent esta retribució encara que siga contractat en una altra empresa distinta.

<i>Any</i>	<i>Salari Base mensual</i>	<i>Plus Conveni mensual</i>	<i>Retribució anual</i>	<i>Valor Hora Extra</i>
2.013	681,00	67,79	11.231,88	8,00
2.014	692,35	67,79	11.402,06	8,12

#### ANNEX I

Drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat en el sector de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana

1. En les empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el text articulat del conveni col·lectiu provincial per a les indústries de forn Alacant 2008-2009, publicat en el *Bulletí Oficial de la Província d'Alacant* número 134, de 15 de juliol de 2008 el complement personal establert en la negociació col·lectiva provincial en substitució del concepte d'antiguitat que es percebia fins a 31 de desembre de 1995, no serà absorbible ni compensable, i experimentarà anualment els mateixos increments que els successius convenis.

2. En les empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu apliquen el conveni col·lectiu de l'activitat de Confiteria, Pastisseria, Brioxeria i Rebosteria de la província d'Alacant, publicat en el BOP d'Alacant número 39, de 15 de febrer de 2002, s'establirà que cada treballador que estiga cobrant antiguitat el 30 de juny de 2013,

2. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el personal que se incorpore al sector sin acreditar experiencia previa, percibirá la retribución establecida en el presente apartado durante un período no superior a seis meses, sin que posteriormente pueda continuar percibiendo esta retribución aunque sea contratado en otra empresa distinta.

<i>Año</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Plus convenio mensual</i>	<i>Retribución anual</i>	<i>Valor hora extra</i>
2013	681,00	67,79	11.231,88	8,00
2014	692,35	67,79	11.402,06	8,12

#### ANEXO I

Derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el sector de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana

1. En las empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo venían aplicando el texto articulado del convenio colectivo provincial para las industrias de panadería Alicante 2008-2009, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Alicante* número 134, de 15 de julio de 2008 el complemento personal establecido en la negociación colectiva provincial en sustitución del concepto de antigüedad que se percibía hasta 31 de diciembre de 1995, no será absorbible ni compensable, y experimentará anualmente los mismos incrementos que los sucesivos convenios.

2. En las empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo apliquen el convenio colectivo la actividad de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de la provincia de Alicante, publicado en el BOP de Alicante núm. 39, de 15 de febrero de 2002, se establece que cada trabajador que estuviese cobrando anti-

tindrà un complement personal no absorbible ni compensable, l'import del qual serà igual a la quantia que pel concepte d'antiguitat percebia en la data indicada, al qual s'addicionarà en tot cas la part proporcional dels drets en curs d'adquisició.

El dit complement personal experimentarà anualment els mateixos increments que els successius convenis.

3. En les empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el conveni col·lectiu de treball del sector de pastisseria, confiteria, brioxeria i el seu comerç de la província de València, publicat en el BOP de València 86, d'11 d'abril de 2012, el complement personal l'import del qual ve determinat per l'antiguitat meritada fins al 31 de desembre de 1996, està subjecte únicament al percentatge d'increment dels conceptes econòmics del conveni, i no és absorbible ni compensable.

4. En les empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el conveni col·lectiu de treball de les indústries de forn, pastisseria, confiteria, brioxeria i el seu comerç de Castelló i la seua província, publicat en el BOP de Castelló número 39, de 31 de març de 2012, el concepte denominat «antiguitat consolidada» no experimentarà cap variació futura, ni tan sols per les revaloracions o increments que experimente el conveni fruit de la negociació col·lectiva, i este es mantindrà amb el tractament de condició personal sobre la qual no podrà operar compensació o cap absorció. I el concepte retributiu denominat «Pèrdua antiguitat» en la negociació col·lectiva provincial ha quedat integrat, amb l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, en la seua estructura retributiva.

5. En les empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el conveni col·lectiu de treball del sector de forn de la província de València, publicat en el BOP de València número 139, de 12 de juny de 2012, atenent als anys de servici acreditats a 31 de desembre de 1995, correspondrà el pagament dels imports mensuals corresponents a la condició personal compensatòria per l'eliminació del complement personal d'antiguitat, consignats en la taula següent, que no estan subjectes ni a increment ni a actualització:

güedad el 30 de junio de 2013, tendrá un complemento personal no absorbible ni compensable, cuyo importe será igual a la cuantía que por el concepto de antigüedad venia percibiendo en la fecha indicada, al cual se adicionará en todo caso la parte proporcional de los derechos en curso de adquisición.

Dicho complemento personal experimentará anualmente los mismos incrementos que los sucesivos convenios.

3. En las empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo venían aplicando el convenio colectivo de trabajo del sector de pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de la provincia de Valencia, publicado en el BOP de Valencia núm. 86, de 11 de abril de 2012, el complemento personal cuyo importe viene determinado por la antigüedad devengada hasta el 31 de diciembre de 1996, está sujeto únicamente al porcentaje de incremento de los conceptos económicos del convenio, no siendo absorbible ni compensable.

4. En las empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo venían aplicando el convenio colectivo de trabajo de las industrias de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de Castellón y su Provincia, publicado en el BOP de Castellón núm. 39, de 31 de marzo de 2012, el concepto denominado «antigüedad consolidada» no sufrirá variación futura alguna, ni siquiera por las revalorizaciones o incrementos que experimente el convenio fruto de la negociación colectiva, manteniéndose el mismo con el tratamiento de condición personal sobre la cual no podrá operar compensación o absorción alguna. Y el concepto retributivo denominado «Pérdida antigüedad» en la negociación colectiva provincial ha quedado integrado, con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, en la estructura retributiva del mismo.

5. En las empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo venían aplicando el convenio colectivo de trabajo del sector de panadería de la provincia de Valencia, publicado en el BOP de Valencia núm. 139, de 12 de junio de 2012, atendiendo a los años de servicio acreditados a 31 de diciembre de 1995, corresponderá el abono de los importes mensuales correspondientes a la condición personal compensatoria por la eliminación del complemento personal de antigüedad, consignados en la siguiente tabla, que no están sujetos ni a incremento ni a actualización:

Condició personal segons antiguitat a 31/12/1995							
Grup Professional	Nivell	Un bienni	Dos biennis	Un quinquenni	Dos quinquennis	Tres quinquennis	Quatre quinquennis
Grup 5	XV	16,01	32,04	64,08	96,11	107,05	139,09
	XIV	16,96	33,93	67,86	101,80	114,62	148,55
	XIII	17,50	35,00	69,99	104,99	118,07	153,07
	XII	17,92	35,84	71,68	107,53	121,03	156,88
	XI	18,36	36,71	73,43	110,14	124,37	161,07
Grup 4	X	18,60	37,20	74,40	111,59	125,83	163,03
Grup 3	IX	19,94	39,88	79,75	119,62	135,51	175,39
	VIII	20,63	41,69	83,69	125,38	144,93	187,17
	VII	21,25	43,15	86,30	129,45	149,61	195,49
Grup 2	VI	22,28	43,75	87,76	131,52	152,46	196,22
	V	22,61	45,53	91,10	136,87	158,96	205,02
	IV	23,01	46,04	91,88	137,73	159,69	205,52
Grup 1	III	22,34	44,67	89,34	134,01	152,45	197,11
		22,34	44,67	89,34	134,01	152,45	197,11
	II	25,16	50,34	100,66	150,98	175,55	225,89
	I	25,12	50,24	100,48	150,71	174,71	224,95

Condición personal según antigüedad a 31.12.1995							
Grupo profesional	Nivel	Un bienio	Dos bienios	Un quinquenio	Dos quinquenios	Tres quinquenios	Cuatro quinquenios
Grupo 5	XV	16,01	32,04	64,08	96,11	107,05	139,09
	XIV	16,96	33,93	67,86	101,80	114,62	148,55
	XIII	17,50	35,00	69,99	104,99	118,07	153,07
	XII	17,92	35,84	71,68	107,53	121,03	156,88
	XI	18,36	36,71	73,43	110,14	124,37	161,07
Grupo 4	X	18,60	37,20	74,40	111,59	125,83	163,03
Grupo 3	IX	19,94	39,88	79,75	119,62	135,51	175,39
	VIII	20,63	41,69	83,69	125,38	144,93	187,17
	VII	21,25	43,15	86,30	129,45	149,61	195,49
Grupo 2	VI	22,28	43,75	87,76	131,52	152,46	196,22
	V	22,61	45,53	91,10	136,87	158,96	205,02
	IV	23,01	46,04	91,88	137,73	159,69	205,52
Grupo 1	III	22,34	44,67	89,34	134,01	152,45	197,11
		22,34	44,67	89,34	134,01	152,45	197,11
	II	25,16	50,34	100,66	150,98	175,55	225,89
	I	25,12	50,24	100,48	150,71	174,71	224,95

## ANNEX II

Quantificació del complement ad personam excategoria o nivell professional en 2013

1. Empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el text articulat del conveni col·lectiu provincial per a les indústries de forn Alacant 2008-2009, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província d'Alacant* número 134, de 15 de juliol de 2008:

Categoria del CC Provincial	Grup 2013	Excategoría 2013 Mensual (x15 pagues)
Personal neteja	Grup 5	-
Aux. oficina	Grup 5	74,41
Majordom	Grup 5	95,51
Ajudant	Grup 5	89,23
Xofer	Grup 5	187,90
Repartidor de pa a domicili	Grup 4	38,09
Transportista de pa a despatx	Grup 4	48,02
Venedor/a	Grup 4	-
Oficial de taula	Grup 3	-
Oficial administratiu	Grup 3	-
Oficial de Massa	Grup 3	-
Mestre Encarregat	Grup 2	-
Oficial de pala	Grup 2	-
Cap oficina i comptabilitat	Grup 1	-
Cap taller mecànic	Grup 1	-
Cap fabricació	Grup 1	-

## ANEXO II

Quantificación del complemento ad personam ex-categoría o nivel profesional en 2013

1. Empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo venían aplicando el texto articulado del convenio colectivo provincial para las industrias de panadería Alicante 2008-2009, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Alicante* número 134, de 15 de julio de 2008:

Categoría del C.C. provincial	Grupo 2013	Ex categoría 2013 Mensual (x15 pagas)
Personal limpieza	Grupo 5	-
Aux. oficina	Grupo 5	74,41
Mayordomo	Grupo 5	95,51
Ayudante	Grupo 5	89,23
Chofer	Grupo 5	187,90
Repartidor de pan a domicilio	Grupo 4	38,09
Transportista de pan a despacho	Grupo 4	48,02
Vendedor/a	Grupo 4	-
Oficial de mesa	Grupo 3	-
Oficial administrativo	Grupo 3	-
Oficial de masa	Grupo 3	-
Maestro encargado	Grupo 2	-
Oficial de pala	Grupo 2	-
Jefe oficina y contabilidad	Grupo 1	-
Jefe taller mecánico	Grupo 1	-
Jefe fabricación	Grupo 1	-

<i>Categoria del CC Provincial</i>	<i>Grup 2013</i>	<i>Excategoria 2013 Mensual (x15 pagues)</i>
Peó	Grup 5	221,87
Mecànic 3a	Grup 4	175,12
Ajudant pastador	Grup 4	178,53
Especialista, fogoner, gasista, encenedor i oficial	Grup 2	2,68
Mecànic 2a	Grup 2	2,68
Pastador	Grup 2	4,96
Ajudant encarregat	Grup 2	9,89
Mecànic 1a	Grup 2	15,95

2. Empreses que fins al 30 de juny de 2013 apliquen el conveni col·lectiu l'activitat de Confiteria, Pastisseria, Brioxeria i Rebosteria de la província d'Alacant, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província d'Alacant* número 39, de 15 de febrer de 2002:

<i>Divisió funcional del CC Provincial</i>	<i>Categoria del CC Provincial</i>	<i>Grup 2013</i>	<i>Excategoria 2013 Mensual (x15 pagues)</i>
Peonada	Personal de neteja	Grup 5	-
Peonada	Peó	Grup 5	-
Administratius	Telefonista	Grup 5	-
P. Producció	Ajudant	Grup 5	8,25
P.acabat, env. i emp.	Ajudant	Grup 5	8,25
No titulats	Auxiliar laboratori	Grup 5	18,49
No titulats	Auxiliar organització	Grup 5	18,53
No titulats	Aspirant	Grup 5	18,53
Administratius	Auxiliar	Grup 5	18,53
Mercantils	Venedor autovenda	Grup 4	-
Mercantils	Corredor de plaça	Grup 4	-
Administratius	Oficial 2a	Grup 4	-
P. acabat, env. i emp.	Oficial 2a	Grup 4	6,32
Tècnics	C) Ajudant tècnic	Grup 4	16,46
Mercantils	Promotor prop	Grup 4	17,23
P. acabat, env. i emp.	Oficial 1a	Grup 4	21,20
P. producció	Oficial 2a	Grup 4	32,60
P. oficis auxiliars	Oficial 2a	Grup 4	32,60
No titulats	Encarregat secció	Grup 3	-
No titulats	Mestre o cap fabricació	Grup 3	-
No titulats	Tec. orga. 1.ª i 2a	Grup 3	29,81
Tec. procés dades	Auxiliar	Grup 3	29,81
Tec. procés dades	Operador ordinador	Grup 3	29,81
Administratius	Oficial 1a	Grup 3	29,85
P. producció	Oficial 1a	Grup 3	29,77
P. oficis auxiliars	Oficial 1a	Grup 3	30,08
No titulats	Ofic. tec. org 1a I 2a	Grup 3	62,78
No titulats	Encarregat general	Grup 2	-
Tec. procés dades	Analista	Grup 2	-
Tec. procés dades	Cap d'explotació	Grup 2	-
Tec. procés dades	Programador màquines	Grup 2	-
Mercantils	Inspector de vendes	Grup 2	6,58
Tec. procés dades	Cap procés de dades	Grup 2	39,35
Administratius	Cap admntiu. 2a	Grup 2	40,05
Tècnics	de grau mitjà	Grup 1	-
P. producció	Mestre	Grup 1	-
Mercantils	Cap de vendes	Grup 1	8,79
Administratius	Cap admntiu. 1a	Grup 1	40,55
Tècnics	de grau superior	Grup 1	140,94

<i>Categoria del C.C. provincial</i>	<i>Grupo 2013</i>	<i>Ex categoria 2013 Mensual (x15 pagas)</i>
Peón	Grupo 5	221,87
Mecánico 3.ª	Grupo 4	175,12
Ayudante Amasador	Grupo 4	178,53
Especialista, fogonero, gasista, encendedor y oficial	Grupo 2	2,68
Mecánico 2.ª	Grupo 2	2,68
Amasador	Grupo 2	4,96
Ayudante encargado	Grupo 2	9,89
Mecánico 1.ª	Grupo 2	15,95

2. Empresas que hasta 30 de junio de 2013 apliquen el convenio colectivo la actividad de confitería, pastelería, bollería y repostería de la provincia de Alicante, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Alicante* número 39, de 15 de febrero de 2002:

<i>División funcional del C.C. provincial</i>	<i>Categoría del C.C. provincial</i>	<i>Grupo 2013</i>	<i>Ex categoria 2013 Mensual (x15 pagas)</i>
Peonaje	Personal de limpieza	Grupo 5	-
Peonaje	Peón	Grupo 5	-
Administrativos	Telefonista	Grupo 5	-
P. producción	Ayudante	Grupo 5	8,25
P. acabado, env. y emp.	Ayudante	Grupo 5	8,25
No titulados	Auxiliar laboratorio	Grupo 5	18,49
No titulados	Auxiliar organización	Grupo 5	18,53
No titulados	Aspirante	Grupo 5	18,53
Administrativos	Auxiliar	Grupo 5	18,53
Mercantiles	Vendedor autoventa	Grupo 4	-
Mercantiles	Corredor de plaza	Grupo 4	-
Administrativos	Oficial 2.ª	Grupo 4	-
P. acabado, env. y emp.	Oficial 2.ª	Grupo 4	6,32
Técnicos	C) Ayudante técnico	Grupo 4	16,46
Mercantiles	Promotor prop.	Grupo 4	17,23
P. acabado, env. y emp.	Oficial 1.ª	Grupo 4	21,20
P. producción	Oficial 2.ª	Grupo 4	32,60
P. oficinas auxiliares	Oficial 2.ª	Grupo 4	32,60
No titulados	Encargado sección	Grupo 3	-
No titulados	Maestro o jefe fabricación	Grupo 3	-
No titulados	Téc. orga. 1.ª y 2.ª	Grupo 3	29,81
Téc. proc. datos	Auxiliar	Grupo 3	29,81
Téc. proc. datos	Operador ordenador	Grupo 3	29,81
Administrativos	Oficial 1.ª	Grupo 3	29,85
P. producción	Oficial 1.ª	Grupo 3	29,77
P. oficinas auxiliares	Oficial 1.ª	Grupo 3	30,08
No titulados	Ofic. téc. org 1.ª Y 2.ª	Grupo 3	62,78
No titulados	Encargado general	Grupo 2	-
Téc. proc. datos	Analista	Grupo 2	-
Téc. proc. datos	Jefe de explotación	Grupo 2	-
Téc. proc. datos	Programador máquinas	Grupo 2	-
Mercantiles	Inspector de ventas	Grupo 2	6,58
Tec.Proc.Datos	Jefe proceso de datos	Grupo 2	39,35
Administrativos	Jefe admón. 2.ª	Grupo 2	40,05
Técnicos	de grado medio	Grupo 1	-
P. Producción	Maestro	Grupo 1	-
Mercantiles	Jefe de ventas	Grupo 1	8,79
Administrativos	Jefe admón. 1.ª	Grupo 1	40,55
Técnicos	de grado superior	Grupo 1	140,94

3. Empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el conveni col·lectiu de treball de les indústries de forn, pastisseria, confiteria, brioxeria i el seu comerç de Castelló i la seua província, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província de Castelló* número 39, de 31 de març de 2012:

Grup del CC Provincial	Grup 2013	Excategoria 2013 Mensual (x15 pagues)
Personal auxiliar	Grup 5	-
Personal de repartiment	Grup 4	173,15
Personal de venda	Grup 3	54,65
Personal tècnic i FP 2	Grup 2	42,40
Personal titulat mitjà	Grup 1	90,34
Personal titulat superior	Grup 1	235,89

4. Empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el conveni col·lectiu de treball del sector de pastisseria, confiteria, brioxeria i el seu comerç de la província de València, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província de València* núm. 86, d'11 d'abril de 2012:

Divisió funcional del CC Provincial	Nivell	Grup 2013	Excategoria 2013 Mensual (x15 pagues)
P. complementari	XII	Grup 5	-
P. elaboració	XI	Grup 5	-
P. administratiu	X	Grup 4	-
P. complementari	X	Grup 4	-
P. complementari	IX	Grup 4	-
P. elaboració	IX	Grup 4	-
P. complementari	VIII	Grup 3	-
P. administratiu	VIII	Grup 3	-
P. complementari	VII	Grup 3	-
P. complementari	VI	Grup 3	-
P. elaboració	VI	Grup 3	-
P. administratiu	V	Grup 3	69,78
P. complementari	V	Grup 3	69,78
P. complementari	IV	Grup 2	-
P. elaboració	IV	Grup 2	-
P. complementari	III	Grup 1	-
P. administratiu	II	Grup 1	2,51
P. complementari	II	Grup 1	2,51
P. elaboració	II	Grup 1	2,51
P. elaboració	I	Grup 1	24,23

5. Empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el conveni col·lectiu de treball del sector de forn de la província de València, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província de València* número 139, de 12 de juny de 2012:

Divisió funcional del CC. Provincial	Nivell	Grup 2013	Excategoria 2013 Mensual (x15 pagues)
P. complementari	XV	Grup 5	-
P. complementari	XIV	Grup 5	-
P. complementari	XIII	Grup 5	24,32
P. complementari	XII	Grup 5	42,21
P. administratiu	XI	Grup 5	48,09
P. complementari	X	Grup 4	0,90
P. administratiu	IX	Grup 3	-
P. elaboració	VIII	Grup 3	38,31
P. elaboració	VII	Grup 3	58,88

3. Empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo venían aplicando el convenio colectivo de trabajo de las industrias de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de Castellón y su provincia, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Castellón* número 39, de 31 de marzo de 2012:

Grupo del C.C. provincial	Grupo 2013	Ex categoría 2013 Mensual (x15 pagas)
Personal auxiliar	Grupo 5	-
Personal de reparto	Grupo 4	173,15
Personal de venta	Grupo 3	54,65
Personal técnico y FP 2	Grupo 2	42,40
Personal titulado medio	Grupo 1	90,34
Personal titulado superior	Grupo 1	235,89

4. Empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo venían aplicando el convenio colectivo de trabajo del sector de pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de la provincia de Valencia, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Valencia* núm. 86, de 11 de abril de 2012:

División funcional del C.C. provincial	Nivel	Grupo 2013	Ex categoría 2013 Mensual (x15 pagas)
P. complementario	XII	Grupo 5	-
P. elaboración	XI	Grupo 5	-
P. administrativo	X	Grupo 4	-
P. complementario	X	Grupo 4	-
P. complementario	IX	Grupo 4	-
P. elaboración	IX	Grupo 4	-
P. complementario	VIII	Grupo 3	-
P. administrativo	VIII	Grupo 3	-
P. complementario	VII	Grupo 3	-
P. complementario	VI	Grupo 3	-
P. elaboración	VI	Grupo 3	-
P. administrativo	V	Grupo 3	69,78
P. complementario	V	Grupo 3	69,78
P. complementario	IV	Grupo 2	-
P. elaboración	IV	Grupo 2	-
P. complementario	III	Grupo 1	-
P. administrativo	II	Grupo 1	2,51
P. complementario	II	Grupo 1	2,51
P. elaboración	II	Grupo 1	2,51
P. elaboración	I	Grupo 1	24,23

5. Empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo venían aplicando el convenio colectivo de trabajo del sector de panadería de la provincia de Valencia, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Valencia* número 139, de 12 de junio de 2012:

División funcional del C.C. provincial	Nivel	Grupo 2013	Ex categoría 2013 Mensual (x15 pagas)
P. complementario	XV	Grupo 5	-
P. complementario	XIV	Grupo 5	-
P. complementario	XIII	Grupo 5	24,32
P. complementario	XII	Grupo 5	42,21
P. administrativo	XI	Grupo 5	48,09
P. complementario	X	Grupo 4	0,90
P. administrativo	IX	Grupo 3	-
P. elaboración	VIII	Grupo 3	38,31
P. elaboración	VII	Grupo 3	58,88

P. elaboració	VI	Grup 2	-
P. elaboració	V	Grup 2	18,51
P. elaboració	IV	Grup 2	21,17
P. administratiu	III	Grup 1	-
P. administratiu	III	Grup 1	-
P. complementari	II	Grup 1	21,71
P. elaboració	I	Grup 1	42,68

P. elaboración	VI	Grupo 2	-
P. elaboración	V	Grupo 2	18,51
P. elaboración	IV	Grupo 2	21,17
P. administrativo	III	Grupo 1	-
P. administrativo	III	Grupo 1	-
P. complementario	II	Grupo 1	21,71
P. elaboración	I	Grupo 1	42,68

## ANNEX III

### Model de consulta sobre classificació professional

#### 1.- DADES GENERALS

Nom del treballadora

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 depén jeràrquicament:		
Llocs o unitats subordinades:		
Nre. de persones:	Nre. de persones:	Nre. de persones:

#### 3.- INICIATIVA / AUTONOMIA

a) En quines ocasions decidix 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 FUNCIO

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

FORMACIÓ		IDIOMES	EXPERIÈNCIA NECESSÀRIA PER A REALITZAR LA FUNCIO
ACADÈMICA	PROFESSIONAL		
Coneixements a nivell d'educació secundària obligatòria o equivalent		No necessita idiomes	Fins a 1 mes
Educació Secundària Obligatòria o equivalent		Coneixements 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 d'un idioma estranger	Fins a 9 mesos
Cicle Grau Mitjà o Grau Superior, o bé, més cursos d'una certa complexitat tècnica o social		Domini d'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 fallades o errors que puguen ocórrer en l'exercici de la funció)

---

---

---

b) RESPONSABILITAT PER RELACIONS INTERNES O EXTERNES (amb altres persones de l'empresa o externes a ella)

---

---

---

**8.- OBSERVACIONS**

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

**10.- CRITERI DE LA REPRESENTACIO DELS TREBALLADORS**

El/la treballador/a	RRTT	L'empresa
---------------------	------	-----------

Sr./Sra.

Sr./Sra.

Sr./Sra.

### ANEXO III

#### Modelo de consulta sobre clasificacion 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 que 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.- FORMACION Y EXPERIENCIA NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN**

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

<i>FORMACIÓN</i>		<i>IDIOMAS</i>	<i>EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCIÓN</i>
<i>ACADÉMICA</i>	<i>PROFESIONAL</i>		
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	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses
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 Posgraduado			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/D<sup>a</sup>.

D/D<sup>a</sup>

D/D<sup>a</sup>