

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 28 de maig de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i publicació del text del conveni col·lectiu de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana (codi 80100065012013). [2015/5501]

Vist el text del Conveni col·lectiu de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora, la qual està 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, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i 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 inscripció i depòsit del text del conveni en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la Comissió Negociadora.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 28 de maig de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

II 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
Article 5. Vinculació a la totalitat
Capítol II. Contractació
Article 6. Accés a l'ocupació
Article 7. Política de contractació
Article 8. Foment de la contractació indefinida
Article 9. Contracte a temps parcial indefinit
Article 10. Jubilació parcial i contracte de relleu
Article 11. Contracte per acumulació de tasques
Article 12. Contracte d'obra o servici determinat
Article 13. Període de prova
Article 14. Cessament dels treballadors
Capítol III. Contingut general de la relació laboral
Article 15. Organització del treball
Article 16. Concurrencia deslleial

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (código 80100065012013). [2015/5501]

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, 28 de mayo de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

II 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
Artículo 5. Vinculación a la totalidad
Capítulo II Contratación
Artículo 6. Acceso al empleo
Artículo 7. Política de contratación
Artículo 8. Fomento de la contratación indefinida
Artículo 9. Contrato a tiempo parcial indefinido
Artículo 10. Jubilación parcial y contrato de relevo
Artículo 11. Contrato por acumulación de tareas
Artículo 12. Contrato de obra o servicio determinado
Artículo 13. Período de prueba
Artículo 14. Cese de los trabajadores
Capítulo III. Contenido general de la relación laboral
Artículo 15. Organización del trabajo
Artículo 16. Concurrencia desleal

Article 17. Carnet de manipulador d'aliments
Capítol IV. Classificació professional
Article 18. Sistema de classificació professional
Article 19. Factors d'enquadrament
Article 20. Grups professionals
Grup professional 5
Grup professional 4
Grup professional 3
Grup professional 2
Grup Professional 1
Article 21. Mobilitat funcional
Capítol V. Ordenació del temps de treball
Article 22. Jornada de treball
Article 23. Calendari laboral
Article 24. Jornada en casos especials
Article 25. Menors de 18 anys d'edat
Article 26. Vacacions
Article 27. Permisos
Article 28. Hores extraordinàries
Capítol VI. Retribucions
Article 29. Estructura retributiva
Article 30. Complementos salarials
Article 31. Condicions més beneficioses
Article 32. Pagues extraordinàries
Article 33. Quantia i actualització salarial
Article 34. Nocturnitat
Article 35. Treballs en cambres de congelació
Article 36. Treball en festiu
Article 37. Retribució en espècie
Article 38. Seguretat Social complementària
Capítol VII. Salut laboral
Article 39. Comissió sectorial de salut laboral
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
d) Establiment de les actuacions i línies de treball a desenvolupar en els centres de treball a fi de donar adequada protecció a les situacions vinculades amb la maternitat
e) Iniciatives informatives i formatives de caràcter teòric i pràctic en el sector
Article 40. El delegat de prevenció
Article 41. Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos
Article 42. Condicions de treball
Article 43. Peces de treball
Capítol VIII. Drets sindicals
Article 44. Dret de reunió
Capítol IX. Règim disciplinari
Article 46. Procediment sancionador
Article 47. Faltes
A) Són faltes lleus
B) Són faltes greus
C) Són faltes molt greus
Article 48. Prescripció de les faltes
Article 49. 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 50. Comissió paritària
Article 51. Procediment d'arbitratge
Article 52. Inaplicació del conveni col·lectiu
Article 53. Procediment per al coneixement i la resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació del conveni col·lectiu
Article 54. Seguiment de les condicions de treball en el sector
Capítol XI. Igualtat
Article 55. Mesures d'igualtat efectiva entre hòmens i dones
Article 56. Actuacions enfront de l'assetjament en l'àmbit laboral

Artículo 17. Carné de manipulador de alimentos
Capítulo IV. Clasificación profesional
Artículo 18. Sistema de clasificación profesional
Artículo 19. Factores de encuadramiento
Artículo 20. Grupos Profesionales
Grupo profesional 5
Grupo profesional 4
Grupo profesional 3
Grupo profesional 2
Grupo Profesional 1
Artículo 21. Movilidad funcional
Capítulo V. Ordenación del tiempo de trabajo
Artículo 22. Jornada de trabajo
Artículo 23. Calendario laboral
Artículo 24. Jornada en casos especiales
Artículo 25. Menores de dieciocho años de edad
Artículo 26. Vacaciones
Artículo 27. Permisos
Artículo 28. Horas extraordinarias
Capítulo VI. Retribuciones
Artículo 29. Estructura retributiva
Artículo 30. Complementos salariales
Artículo 31. Condiciones más beneficiosas
Artículo 32. Pagas extraordinarias
Artículo 33. Cuantía y actualización salarial
Artículo 34. Nocturnidad
Artículo 35. Trabajos en cámaras de congelación
Artículo 36. Trabajo en festivo
Artículo 37. Retribución en especie
Artículo 38. Seguridad Social complementaria
Capítulo VII. Salud laboral
Artículo 39. Comisión sectorial de salud laboral
a) Integración de la prevención.
b) Adecuación 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.
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.
Artículo 40. El delegado de prevención
Artículo 41. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos
Artículo 42. Condiciones de trabajo
Artículo 43. Prendas de trabajo
Capítulo VIII. Derechos sindicales
Artículo 44. Derecho de reunión
Capítulo IX. Régimen disciplinario
Artículo 46. Procedimiento sancionador
Artículo 47. Falta
A) Son faltas leves
B) Son faltas graves
C) Son faltas muy graves
Artículo 48. Prescripción de las faltas
Artículo 49. Sanciones
A. Por faltas leves
B. Por faltas graves
C. Por faltas muy graves
Capítulo X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio Colectivo
Artículo 50. Comisión paritaria
Artículo 51. Procedimiento de arbitraje
Artículo 52. Inaplicación del Convenio Colectivo
Artículo 53. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del Convenio Colectivo
Artículo 54. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector
Capítulo XI. Igualdad
Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres
Artículo 56. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral

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
Disposició transitòria
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
Model de consulta sobre classificació professional
Annex III
Model de denúncia situacions d'assetjament

Nota prèvia sobre termes de gènere
Totes les referències en el text del conveni a «treballador» o «empresari» es consideraran 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

Àmbit d'aplicació

Article 1. Parts negociadores
El present conveni ha sigut subscrit, d'una part, per la Confederació de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana (COPPAVAL), la Federació d'Associacions i Gremis de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana (FAPCOVA) i la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació dels empresaris, i d'una altra part, en representació dels treballadors, per la Federació 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, brioixeria 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 2015 i expirarà, amb caràcter general, el dia 31 de desembre de 2017.
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 denunciado per alguna de les parts per mitjà d'una 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, que hauran d'iniciar en un termini màxim de quinze dies a comptar de la constitució de la comissió negociadora.

Disposiciones Adicionales
1ª Compromiso sobre regulación del trabajo en festivo
2ª Complemento de nocturnidad en Empresas que retribuyen específicamente la productividad
3ª Comisión paritaria Sectorial de Formación
Disposición Transitoria
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
Modelo de consulta sobre clasificación profesional
Anexo III
Modelo de denuncia situaciones de acoso

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

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 Comunidad Valenciana (COPPAVAL), la Federación de Asociaciones y Gremios de Panadería y Pastelería de la Comunidad 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 2015 y expirará, con carácter general, el día 31 de diciembre de 2017.
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.

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. Transcorreguts dos anys des que es va produir la denúncia sense que s'haja aconseguit un acord per a substituir el conveni vençut, les parts decidiran sobre el seu sometiment bé a l'arbitratge arplegat en el present conveni o als mecanismes previstos en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.

Sense perjudi del que establix el present apartat, les parts assumixen el compromís obligacional d'incorporar al text del conveni col·lectiu les modificacions legals que puguen entrar en vigor respecte a la regulació de la ultraactivitat.

Article 5. Vinculació a la totalitat

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

CAPÍTOL II

Contractació

Article 6. Accés a l'ocupació

1. Sense 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-as 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 7. Política de contractació

1. Les parts firmants manifesten la seua clara i decidida voluntat per la seguretat i la qualitat del treball en el sector, 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 enfront d'altres modalitats d'intermediació en el mercat laboral, a fi de promoure el desenvolupament professional i l'estabilitat en l'ocupació.

2. En l'àmbit de les relacions entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, s'impulsarà l'establiment de mecanismes per al seguiment de les polítiques d'ocupació que, en tot cas, tendiran a garantir l'estabilitat en esta. 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 sobre la qual s'establirà una mitjana anualment.

Article 8. 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

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

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

Sin perjuicio de lo establecido en el presente apartado, las partes asumen el compromiso obligacional de incorporar al texto del convenio colectivo las modificaciones legales que pudieran entrar en vigor respecto a la regulación de la ultra-actividad.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

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

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 6. Acceso al empleo

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

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

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

Artículo 7. Política de contratación

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

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

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

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

Artículo 8. Fomento de la contratación indefinida

1. Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de

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 d'este.

Article 9. Contracte a temps parcial indefinit

1. Els treballadors contractats a temps parcial tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors de plantilla, excepte les limitacions que es deriven de la naturalesa i duració del seu contracte. La contractació a temps parcial indefinida regulada en el present article no podrà substituir en cap cas 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:

<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 haja 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 que es va establir, 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 cas que no es complisquen els anteriors requisits, serà aplicable el que estableix l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 10. Jubilació parcial i contracte de relleu

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

Article 11. Contracte per acumulació de tasques

1. Podran subscriure's contractes de duració determinada quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o els excessos de comandes així ho exigisquen, fins i tot tractant-se 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 produïsquen 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 resulte d'abonar dotze dies per any treballat.

Article 12. 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 subcriure 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 del qual, encara que limitada en el temps, siga en principi de duració incerta. No es podrà subscriure 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 diuuit mesos, i es podran celebrar per a la realització de les següents tasques o treballs:

duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

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

Artículo 9. Contrato a tiempo parcial indefinido

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. Jubilación parcial y contrato de relevo

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

Artículo 11. Contrato por acumulación de tareas

1. Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

Artículo 12. Contrato de obra o servicio determinado

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

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

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

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

c) Atendre reparacions puntuals de duració incerta.

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

Article 13. Període de prova

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

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

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

2. Serà nul el pacte que establisca un 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 14. Cessament dels treballadors

1. El personal comprés en el present conveni que es propose cessar voluntàriament en el servei d'una empresa, haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció d'esta, 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 liquidació d'este l'import equivalent al salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís.

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

CAPÍTOL III

Contingut general de la relació laboral

Article 15. Organització del treball

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

2. L'organització del treball té per objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en l'òptima utilització dels 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 a fer que la productivitat i competitivitat en les empreses siga adequada, de manera que contribuïsqen a prevenir 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 16. Concurrència deslleial

1. En compliment de la prohibició de concurrència deslleial, no es podrà realitzar, excepte consentiment per escrit de l'empresa, una col·laboració, obra o treball complementari dels que figuren en l'activitat de l'empresa.

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

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

c) Atender reparaciones puntuales de duración incierta.

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

Artículo 13. Período de prueba

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

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

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

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

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

Artículo 14. Cese de los trabajadores

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

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

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

CAPÍTULO III

Contenido general de la relación laboral

Artículo 15. Organización del trabajo

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

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización 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 16. Concurrència deslleial

1. En cumplimiento de la prohibición de concurrència 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. Per mitjà d'un 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 esta 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 17. Carnet de manipulador d'aliments

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

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 cas que el treballador es nege 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 realitze esta.

4. Així mateix compliran els treballadors allò que exigix la reglamentació tecnosanitària, per la qual cosa hauran de portar el cabell arreglat, no podran fumar ni mastegar xiclet i la resta d'obligacions i prohibicions establides.

CAPÍTOL IV

Classificació professional

Article 18. Sistema de classificació professional

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

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

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

4. Per acord entre el treballador i l'empresari s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, 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 major temps.

Article 19. Factors d'enquadrament

1. L'enquadrament dels treballadors/traballadores 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.

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 17. Carné de manipulador de alimentos

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 18. Sistema de clasificación profesional

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

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

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

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

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

Artículo 19. Factores de encuadramiento

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

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

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

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

c. 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 el lloc encomanat.

3. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguen obligades a incloure en la seua estructura organitzativa tots i cada un d'estos; podran, si és el cas, establir-se les corresponents assimilacions.

Article 20. 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 Obligatoria o Formació Professional de grau mitjà.

Grup professional 4

1. Criteris generals: tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requirixen 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 que comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'estos i que puguen ser ajudats per un altre o uns 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.

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

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

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

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

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

Artículo 20. Grupos profesionales

Grupo profesional 5

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

Grupo profesional 4

1. Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren 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.

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 21. Mobilitat funcional

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

CAPÍTOL V

Ordenació del temps de treball

Article 22. Jornada de treball

1. La jornada laboral del present conveni en còmput anual 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. Es considerarà com a 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 a temps de treball efectiu.

Article 23. 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'anterioritat a l'inici del primer període de vacances que s'establisca en este, i sempre abans del 28 de febrer de l'any en curs.

Article 24. Jornada en casos especials

Atenent la interpretació que la Sala Social del Tribunal Suprem ha establert en relació amb l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors en la seua Sentència de data 16 d'abril de 2014 (Cassació 183/2013), les empreses aplicaran el que establix l'Estatut dels Treballadors.

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-g de l'article 27 del present conveni col·lectiu hagen de prestar servici en la franja horària diària afectada per l'esmentada reducció de jornada.

Article 25. Menors de 18 anys d'edat

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

2. Els treballadors i treballadores menors de 18 anys no podran realitzar més de huit hores de treball efectiu ni efectuar treballs nocturns.

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

Article 26. Vacances

1. Tot el personal afectat per este conveni col·lectiu disfrutarà de trenta dies naturals de vacances, més un dia més per cada festa abonable 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, disfrutarà de dos dies més

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

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

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

Artículo 21. Movilidad funcional

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

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 22. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual 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.

Artículo 23. Calendario laboral

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

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

Artículo 24. Jornada en casos especiales

Atendiendo a la interpretación que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha establecido, en relación con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores en su sentencia de fecha 16 de abril de 2014 (Casación 183/2013), las empresas aplicarán lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La aplicación de las previsiones establecidas en el presente artículo no supondrá, en ningún caso, que los trabajadores acogidos a la reducción de jornada regulada en el apartado 1-g) del artículo 27 del presente convenio colectivo deban prestar servicio en la franja horaria diaria afectada por la citada reducción de jornada.

Artículo 25. Menores de dieciocho años de edad

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

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

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

Artículo 26. 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

durant l'any, a designar per mutu acord entre empresa i treballador i, si no hi haguera acord, per acord de la Comissió Paritària del Conveni.

2. Les vacances es disfrutaran preferentment entre els dies 15 de juny i 15 de setembre; no obstant això, en aquelles empreses que, per les seues característiques, no puguen 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 hi ha 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 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 propose.

4. En 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 disfrutar les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li corresponga al finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

En 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 díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Article 27. Permisos

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

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies en els casos de naixement de fill o adopció, i per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, del cònjuge o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per este motiu, el treballador necessite fer un desplaçament superior a 45 quilòmetres 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 domiciliari, el permís corresponent podrà disfrutar-se de manera 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 mencionat abans 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.

En cas que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà el seu import 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) Les treballadores, 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 manera 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

empresa y trabajador y, si no lo hubiera, por acuerdo de la comisión paritaria del convenio.

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

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

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

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

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

Artículo 27. Permisos

1. El trabajador, previo aviso y justificació, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo 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.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un 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 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 substituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá disfrutarse de forma acumulada y ser substituido por catorce días laborables que se sumarán al período de maternidad y cuyo disfrute será consecutivo a la finalización de dicho período 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 se 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 de la finalització del contracte de treball, fins al final de la lactància, és a dir, fins al compliment dels nou mesos del seu fill. Les treballadores que tinguen previst gaudir este permís acumuladament, 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 cas que ambdós treballen.

g) Qui, per raons de guarda legal, tinga a la seua cura directa algun menor de 12 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 d'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 una 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 s'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 dos 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 seua lletra a), a les persones que, no havent-se casat, conviuen en unió afectiva i estable, amb la justificació prèvia d'estos punts per mitjà d'un certificat d'inscripció en el registre corresponent oficial de parelles de fet.

Article 28. Hores extraordinàries

1. Les hores extraordinàries que s'exigisquen 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 d'este conveni o a raó d'una hora i 20 minuts de descans per cada hora treballada.

3. L'opció respecte de la compensació en descansos o en metàl·lic correspondrà al treballador; si l'opció és per compensació per descansos, la data del seu gaudi serà acordada entre la direcció de l'empresa i els 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 29. 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 complementos salarials regulats en este.

maternidad y tendrá carácter ininterrompido sin que quepa fraccionarlo en varios periodos. En los casos en los que el contrato de trabajo se extinguiera o suspendiera por cualquier causa, antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo, la empresa podrá descontar de su correspondiente liquidación y finiquito a que diera lugar la extinción del contrato, el importe de la parte proporcional que le corresponda del periodo no trabajado desde el día siguiente a la finalización del contrato de trabajo, hasta el final de la lactancia, es decir, hasta el cumplimiento de los nueve meses de su hijo. Las trabajadoras que tengan previsto disfrutar este permiso de forma acumulada, deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación.

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

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad 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 sí 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 unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Artículo 28. Horas extraordinarias

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

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

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

CAPÍTULO VI *Retribuciones*

Artículo 29. Estructura retributiva

1. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, se distribuyen en el salario base de grupo, el plus convenio y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo.

2. Es considera com a salari base de grup el corresponent al treballador en funció del seu enquadrament en un dels grups professionals descrits en el present conveni col·lectiu.

3. El plus conveni s'estableix a fi d'homogeneïtzar l'estructura retributiva en el sector. Quedaran sense efecte des de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu tots els conceptes extrasalarials que regulava la negociació provincial anterior a 2013.

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 30. Complementos salarials

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

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

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

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

c) Per qualitat o quantitat de treball. 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 31. Condicions més beneficioses

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

a) Es reconeixen a tots els efectes els drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat que regulava la negociació provincial anterior a 2013 i que es detallen en l'annex I del present conveni.

b) Aquells treballadors que a 31.12.2012 perceberen una retribució derivada del conveni col·lectiu provincial que se'ls aplicava, superior a l'establida per al grup professional en què queden enquadrats, se'ls mantindrà la diferència com a complement *ad personam*, denominat complement excategoria o nivell professional.

El dit complement no serà compensable ni absorbible, i es revalorarà anualment en el mateix increment que el conveni. Este complement, atés que suposa una garantia salarial per a aquells treballadors els salaris de categoria el nivell dels quals eren superiors als de grup no serà abonable 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 32. 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 complementos personals que corresponga, d'acord amb l'article anterior.

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

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 abonaran les gratificacions extraordinàries prorratejant el seu import en proporció al temps treballat.

Article 33. Quantia i actualització salarial

1. Els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats que consten en la següent taula durant l'any 2015.

2. Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su encuadramiento en uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.

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

4. El salario base y el plus convenio remuneran la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso establecidos.

Artículo 30. Complementos salariales

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

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

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

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

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

Artículo 31. Condiciones más beneficiosas

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

a) Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad que venía regulado en la negociación provincial anterior a 2013 y que se detallan en el anexo I del presente Convenio.

b) Aquellos trabajadores que a 31.12.2012 percibiesen una retribución derivada del Convenio Colectivo Provincial que les fuese de aplicación, superior a la establecida para el grupo profesional en el que 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 32. Pagas extraordinarias

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

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

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 proporció al tiempo trabajado.

Artículo 33. 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 2015.

Enquadrament	Salari base mensual (€)	Plus conveni mensual (€)	Retribució anual (€)	Valor hora extra (€)
Grup 5	833,80	68,47	13.534,05	9,65
Grup 4	887,85	68,47	14.344,80	10,25
Grup 3	975,47	68,47	15.659,10	11,50
Grup 2	1.065,46	68,47	17.008,95	12,38
Grup 1	1.130,61	68,47	17.986,20	13,41

2. Els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats que consten en la següent taula durant l'any 2016.

Enquadrament	Salari base mensual (€)	Plus conveni mensual (€)	Retribució anual (€)	Valor hora extra (€)
Grup 5	844,22	69,33	13.703,25	9,77
Grup 4	898,95	69,33	14.524,20	10,38
Grup 3	987,66	69,33	15.854,85	11,64
Grup 2	1.078,78	69,33	17.221,65	12,53
Grup 1	1.144,74	69,33	18.211,05	13,58

3. Els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats que consten en la següent taula durant l'any 2017.

Enquadrament	Salari base mensual (€)	Plus conveni mensual (€)	Retribució anual (€)	Valor hora extra (€)
Grup 5	856,88	70,37	13.908,75	9,92
Grup 4	912,43	70,37	14.742,00	10,54
Grup 3	1.002,47	70,37	16.092,60	11,81
Grup 2	1.094,96	70,37	17.479,95	12,72
Grup 1	1.161,91	70,37	18.484,20	13,78

4. Els retards derivats dels increments i actualitzacions establits 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 34. Nocturnitat

1. Les hores que es treballen entre les 10 de la nit i les 6 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 excategoria que corresponguen.

2. Les empreses en què amb anterioritat a l'1 de gener de 2013 el concepte de nocturnitat estiga inclòs en el seu salari, només abonaran este concepte quan se supere la tercera hora nocturna en la jornada diària.

Article 35. Treballs en cambres de congelació

1. Quan el procés de treball faça impossible l'eliminació dels riscos per fred, seran aplicables les mesures per a reduir-los fins a nivells acceptables que establisca la preceptiva avaluació de riscos elaborada d'acord amb 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 o la normativa que el substituïska.

2. Llevat que s'establisca 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 habitualment, contínuament o discontinuament, preste servici en l'interior de cambres de congelació a una temperatura

Encuadramiento	Salario base mensual (€)	Plus convenio mensual (€)	Retribución anual (€)	Valor hora extra (€)
Grupo 5	833,80	68,47	13.534,05	9,65
Grupo 4	887,85	68,47	14.344,80	10,25
Grupo 3	975,47	68,47	15.659,10	11,50
Grupo 2	1.065,46	68,47	17.008,95	12,38
Grupo 1	1.130,61	68,47	17.986,20	13,41

2. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2016.

Encuadramiento	Salario base mensual (€)	Plus convenio mensual (€)	Retribución anual (€)	Valor hora extra (€)
Grupo 5	844,22	69,33	13.703,25	9,77
Grupo 4	898,95	69,33	14.524,20	10,38
Grupo 3	987,66	69,33	15.854,85	11,64
Grupo 2	1.078,78	69,33	17.221,65	12,53
Grupo 1	1.144,74	69,33	18.211,05	13,58

3. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2017.

Encuadramiento	Salario base mensual (€)	Plus convenio mensual (€)	Retribución anual (€)	Valor hora extra (€)
Grupo 5	856,88	70,37	13.908,75	9,92
Grupo 4	912,43	70,37	14.742,00	10,54
Grupo 3	1.002,47	70,37	16.092,60	11,81
Grupo 2	1.094,96	70,37	17.479,95	12,72
Grupo 1	1.161,91	70,37	18.484,20	13,78

4. 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 34. Nocturnidad

1. Las horas que se trabajen entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de nocturnas, y serán retribuidas 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 al uno de enero de 2013 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 35. Trabajos en cámaras de congelación

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

2. 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 ininterrompida 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, continua o discontinua, preste servicio en el interior de cámaras de congelación a una tempe-

de deu graus sota zero o inferior, i quede exposat a les dites condicions pels temps màxims establits en l'apartat anterior del present article, percebrà un complement de setanta-cinc cèntims d'euro (0,75 euros) per cada hora treballada en les dites condicions, considerant-se que els dits períodes són acumulatius; per tant, la suma del temps en l'interior de la cambra se sumarà i sempre que la dita suma siga superior a una hora, es tindrà dret a percebre la quantitat establida.

L'any 2016, el complement regulat en el present apartat serà de setanta-sis cèntims d'euro (0,76 euros) per cada hora treballada en les condicions establides. I l'any 2017 el complement serà de setanta-set cèntims d'euro (0,77 euros).

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 deixe de treballar-se en les condicions de risc, deixaran d'abonar-se els imports compensatoris corresponents.

Es consideraran 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 36. 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 de l'abonament del complement del cent cinquanta per cent sobre el salari en conveni segons la classificació professional i l'antiguitat, correspondrà 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 37. Retribució en espècie

1. Es reconeix el costum inveterat en el subsector del forn, relativa a la percepció de pa diari, així com 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 perceba este concepte dineràriament, el seu import no podrà ser inferior en cap cas al que s'establia en la negociació col·lectiva provincial, amb un increment de l'1 % per a l'any 2015, del 1,25 % per a l'any 2016 i del 1,50 % per a l'any 2017.

Article 38. 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. En els processos d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, les empreses abonaran el 25 % de la base reguladora de la prestació d'incapacitat temporal des del dia seixanta fins al dia tres-cents seixanta-cinc de la baixa.

CAPÍTOL VII

Salut laboral

Article 39. Comissió sectorial de salut laboral

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

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

ratura 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 cinco céntimos de euro (0,75 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 el año 2016 el complemento regulado en el presente apartado será de setenta y seis céntimos de euro (0,76 euros) por cada hora trabajada en las condiciones establecidas. Y en el año 2017 el complemento será de setenta y siete céntimos de euro (0,77 euros).

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

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

Artículo 36. Trabajo en festivo

Quando 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 37. Retribución en especie

1. Se reconoce la costumbre inveterada en el subsector de la panadería, relativa a la percepción de pan diario, así como a la posibilidad para 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 1 % para el año 2015, del 1,25 % para el año 2016 y del 1,50 % para el año 2017.

Artículo 38. 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. En los procesos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el 25 % de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal desde el día sesenta hasta el día trescientos sesenta y cinco de la baja.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 39. Comisión sectorial de salud laboral

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

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

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

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

a) Integració de la prevenció

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D'acord amb el que disposa l'article 4 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels servicis de prevenció, l'avaluació inicial dels riscos que no hagen pogut evitar-se haurà d'es-

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

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

a) Integración de la prevención.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, la evaluación inicial de los riesgos que no hayan

tendre's a cada un dels llocs de treball de l'empresa en què concórren els dits riscos.

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

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

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

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

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

La formació a què es referix l'apartat anterior haurà d'impartir-se, sempre que siga possible, dins de la jornada de treball o, a falta d'això, en altres hores però amb el descompte en aquella del temps invertit en esta. La formació podrà ser impartida per l'empresa per mitjà de mitjans propis o concertant-la amb servicis aliens, i el seu cost no recaurà en cap cas sobre els treballadors.

Article 40. El delegat de prevenció

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

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

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

c) Ser consultats per l'empresari, amb caràcter previ a la seua execució, sobre les decisions a què es referix l'article 33 de la present llei.

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

2. Entre les facultats que li atorga l'article 36.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, es destaquen per la seua transcendència les següents:

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

b) A este efecte, el Servici de Prevenció farà saber als representants dels treballadors la seua disposició per a atendre les seues consultes i tindre en compte les seues observacions, es formulen o no en ocasió de les seues actuacions en l'empresa, d'acord amb el procediment que acorde l'empresari, els treballadors i el mateix servici.

c) Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball. Amb este fi, podrà accedir a qualsevol zona dels llocs de treball i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors, de manera que no s'altere el normal desenrotllament del procés productiu. (art. 36.2-e L. 31/1995.)

3. El temps utilitzat pels delegats de prevenció per a l'exercici de les seues funcions serà considerat com d'exercici de funcions de representació a l'efecte de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la lletra e) de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

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

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

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

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

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

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 40. El delegado de prevención

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

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

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

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente ley.

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

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

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

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

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

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

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

4. Als delegats de prevenció els serà aplicable el que disposa l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels Treballadors quant al sigil professional degut respecte de les informacions a què tinguen accés com a conseqüència de la seua actuació en l'empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 42. Condicions de treball

1. Les empreses compliran 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 a fi de garantir les condicions tecnicosanitàries d'aplicació al sector.

2. Es reconeix la importància recent del problema de l'estrés laboral, sobre el qual s'ha d'avançar a través de l'avaluació de riscos i el pla de prevenció, en una sensibilització i major comprensió d'esta matèria per a prevenir, eliminar o reduir els riscos psicosocials en el lloc de treball. En este sentit, hi ha ferramentes de diagnòstic com l'ISTAS-21 o l'aplicació informàtica *Factors psicosocials. Mètode d'avaluació*, elaborada per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

Article 43. Peces 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 personal i es considerarà falta greu utilitzar d'altres de diferents.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 42. Condiciones de trabajo

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

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

Artículo 43. Prendas de trabajo

1. La empresa facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que 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 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 44. Dret de reunió

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

Article 45. Crèdit horari

1. Els delegats dels treballadors disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes en cada centre de treball per a l'exercici de les 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 les 50 hores mensuals, ni traslladaran 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 46. Procediment sancionador

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

2. La sanció de les faltes requerirà la comunicació per escrit al treballador, i es farà 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 una falta greu i molt greu que s'impose. Es comunicarà a la representació legal dels treballadors tota falta que comporte sanció.

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

Article 47. Faltes

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

A) Són faltes lleus

1. La incorrecció amb el públic, companys, subordinats i superiors.
2. Descuit, negligència o demora en el compliment dels seus deures i de qualsevol treball encomanat al treballador, si d'això es deriva un perjudici per a l'empresa.
3. No comunicar amb la deguda antelació la falta al treball per una 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 qualsevol variació de la seua situació que tinga incidència en l'àmbit laboral, com el canvi de la seua residència habitual.
7. La falta de neteja o higiene personal, l'embriaguesa o la toxicomania.
8. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'un mes, sempre que aquelles no excedisquen una duració de trenta minuts.

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

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 44. Derecho de reunión

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

Artículo 45. Crédito horario

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

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

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

3. A fin de impulsar la figura del delegado sindical sectorial, mediante pacto de empresa, las secciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, podrán establecer sistemas de acumulación horaria diferentes al regulado en el apartado anterior.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 46. Procedimiento sancionador

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

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga. Se comunicará a la representación legal de los trabajadores toda falta que conlleve sanción.

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

Artículo 47. Faltas

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

A) Son faltas leves

1. La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.
2. Descuido, negligencia o demora en el cumplimiento de sus deberes y de cualquier trabajo encomendado al trabajador, si de ello se deriva perjuicio para la empresa.
3. No comunicar con la debida antelación la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta injustificada al trabajo, un día en el período de un mes.
5. El descuido en la conservación de los locales material y servicios.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
7. La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez o toxicomanía.
8. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, siempre que aquellas no excedan de una duración de treinta minutos.

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

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

11. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per breu temps.

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

13. La negativa per part del treballador a firmar el «rebut» 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'ordes 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 perjudicis greus per al servei, 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 les tres i no superen el nombre de deu en el període d'un mes, quan en conjunt excedisquen els trenta minuts.

6. El incompliment o abandó de les normes i mesures de seguretat i higiene en el treball quan puguen derivar-se'n 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. L'abandó de les funcions pròpies del lloc de treball sense causa justificada.

10. La negativa a efectuar la neteja i la resta d'operacions per a deixar ordenat i 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 si repercuteix negativament en el treball.

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

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

15. La reincidència en una 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, cosa 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 faltes no justificades de puntualitat durant més de deu dies en el període d'un mes o més de vint dies en el període de tres mesos.

5. Realitzar treballs per compte propi o alié 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 ofenses greus a l'empresari, els companys, els superiors, els subordinats o el públic.

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

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

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

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

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

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

B) Son faltas graves

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. La reincidencia en falta leve.

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 concurrència o competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

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

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

4. Las faltas no justificadas de puntualidad durante más de diez días en el período de un mes o más de 20 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 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 d'estos.

11. Les expressions greument ofensives contra qualsevol creença religiosa que es manifesten de manera reiterada.

12. L'embriaguesa habitual, consum o tràfic de drogues tòxiques o substàncies psicotròpiques durant el treball si repercutixen negativament sobre este.

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

14. Revelar a persones 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 hagen mediat sancions.

16. L'assetjament sexual, considerant-se este com a qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, desenvolupat en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, o en relació o com a conseqüència d'una relació de treball. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, 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, considerant-se 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 48. 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 comès.

Article 49. Sancions

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

A) Per faltes lleus

Amonestació verbal o amonestació escrita

B) Per faltes greus

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

C) Per faltes molt greus

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

2. Les sancions que 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 fóra procedent.

CAPÍTOL X

Comissió Paritària i inaplicació del conveni col·lectiu

Article 50. Comissió paritària

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17. 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 48. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 49. Sanciones

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

A) Por faltas leves

Amonestación verbal o amonestación escrita

B) Por faltas graves

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

C) Por faltas muy graves

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

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

CAPÍTULO X

Comisión paritaria e inaplicación del convenio colectivo

Artículo 50. Comisión paritaria

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

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

b) Vigilància del compliment col·lectiu del que es pacta. 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) Intervenir 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) Intervenir en la resolució de les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta relatius a la inaplicació del present conveni col·lectiu.

e) L'adaptació o, si és el cas, la 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, que designaran els seus respectius mandatariis d'acord amb el criteri que determine cada representació.

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

Es considerarà 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 desplegar 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 per això es fixa com a adreça electrònica el correu electrònic c.paritaria@pan-pasteleria-cv.com.

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

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

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

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

Article 51. Procediment d'arbitratge

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

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

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

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

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

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

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

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 representación.

La Comisión Paritaria podrá delegar funciones en sus miembros para desarrollar las previsiones 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 electrónica 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 aplicación del convenio colectivo para que la comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

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

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

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

Artículo 51. Procedimiento de arbitraje

1. Las partes enfrentadas en un conflicto, podrán acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Paritaria o de árbitros designados al efecto por 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 supòsit d'encomanar-se el conflicte a diversos àrbitres, cada una de les representacions en la Comissió Paritària designarà dos àrbitres que formaran l'òrgan arbitral, presidit pel membre de més edat i exercint les labors de secretari, el més jove.

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

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

Article 52. Inaplicació del conveni col·lectiu

1. Amb objecte del manteniment de l'ocupació en les empreses, d'acord amb el que estableix legalment, es podrà 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 podrà prorrogar-se més enllà del moment en què siga aplicable un nou conveni.

L'empresa que decidisca inaplicar el present conveni, informarà la Comissió Mixta del present conveni sobre l'obertura del procediment.

2. Per a l'efectivitat de les anteriors mesures, haurà de desenvolupar-se, en les empreses en què existisquen representants legals dels treballadors, un període de consultes amb 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 representen en el seu conjunt 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 desenvolupar-se dins d'un termini màxim de quinze dies.

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

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

En tots els casos, la designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugua suposar la seua 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.

8. La Comissió Paritària acusarà la recepció de l'acord, i a instància de qualsevol dels seus integrants emetrà un 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.

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

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

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

Artículo 52. Inaplicación del convenio colectivo

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

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

2. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un 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 periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

6. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, 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 periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

7. En caso de acuerdo, 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 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.

Article 53. Procediment per al coneixement i la 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 del moment en què la discrepància se li haja plantejat.

2. Sotmesa la discrepància a la Comissió Paritària, s'oïran les parts successivament i tantes vegades com siga necessari, a les quals se'ls instarà a arribar a un acord. Conclòs el procés de mediació, s'estendrà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació, i es respectarà en tot cas l'improrrogable termini de set dies a comptar des que la discrepància li siga 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 Conflictos 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, es considerarà que no s'ha solucionat la discrepància als efectes legals oportuns.

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

1. Les parts firmants del present conveni col·lectiu es comprometen a efectuar un seguiment de les condicions establides en els convenis d'empresa o en els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades, que puguen subscriure's en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, per tal 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 complementos salarials, incloent-hi els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.

b. L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.

c. L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.

d. L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.

e. L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'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'establert en l'article 83.2 de l'Estatut del Treballador i articula la negociació col·lectiva dins del seu àmbit d'aplicació d'acord amb els següents nivells convencionals, cada un dels quals 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'estes, ja siga tant en relació a aspectes ordenats pel conveni col·lectiu com sobre aquelles altres matèries que són pròpies de l'empresa o centre de treball.

c. Els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominalment identificades, quan la majoria de treballadors afectats presten els seus 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.

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

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

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

3. La Comisión Paritaria 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 54. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito de la Comunitat Valenciana, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

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

a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

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

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

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

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

d. Els convenis col·lectius d'empresa o centre vigents i registrats com a tals davant de 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 preveu este, i en este cas s'ajustaran al que s'acorde en el conveni col·lectiu sobre eixe particular.

4. En cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per este conveni col·lectiu, qualsevol de les parts amb legitimació en eixe àmbit expresse 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. La 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 arribat a un acord per a la firma del conveni en l'empresa.

d. Una vegada aconseguit l'acord, se'n comunicarà el resultat a la Comissió Paritària, als efectes informatius.

CAPÍTOL XI

Igualtat

Article 55. 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 les 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 la 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 desenrotllament del seu treball.

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

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

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

3. S'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, per a la qual cosa s'establix el model de denúncia de situacions d'assetjament en l'annex III del present conveni col·lectiu.

c. Efectuar un seguiment de l'evolució de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats en el sector per a realitzar polítiques actives que eliminen les eventuales discriminacions que 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.

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

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

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 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

1. En el marco de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que establezcan las administraciones públicas, las partes firmantes del presente convenio colectivo fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, en relación con acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

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

3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente convenio colectivo:

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

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

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

Artículo 56. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. 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 vigència d'este.

Segona. Complement de nocturnitat en empreses que retribueixen específicament la productivitat

Les empreses en què amb anterioritat a l'1 de gener de 2013, el concepte de nocturnitat estiga inclòs en el seu salari, el calcularan sobre el salari base de grup que corresponga, i podran absorbir i compensar les meritacions per nocturnitat amb els abonaments derivats dels complements de productivitat (mecanitzades o semimecanitzades) establits en la negociació provincial o en els laudes o pactes d'empresa que se'ls apliquen.

Tercera. 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 constitueix 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 mencionat reial decret.
- 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 l'agrupació d'empreses en el sector prevista en l'article 16.2 del mencionat reial decret.
- f) Qualsevol altres que els siguen atribuïdes per la normativa de desplegament.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

El personal que amb anterioritat a l'1 de juliol de 2016 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 puga continuar percebent esta retribució encara que siga contractat en una altra empresa distinta.

Any	Salari base mensual	Plus conveni mensual	Retribució anual	Valor hora extra
2015	699,27	68,47	11.516,10	8,20
2016	708,01	69,33	11.660,10	8,30

El personal que s'incorpore al sector a partir de l'1 de juliol de 2016 percebrà la retribució establida amb caràcter general en el present conveni col·lectiu corresponent a la seua classificació professional.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. 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.

Segunda. Complemento de nocturnidad en empresas que retribuyen específicamente la productividad

Las empresas en las que con anterioridad al 1 de enero de 2013, 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.

Tercera. 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

El personal que con anterioridad al 1 de julio de 2016 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.

Año	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Retribución anual	Valor hora extra
2015	699,27	68,47	11.516,10	8,20
2016	708,01	69,33	11.660,10	8,30

El personal que se incorpore al sector a partir del 1 de julio de 2016 percibirá la retribución establecida con carácter general en el presente convenio colectivo correspondiente a su clasificación profesional.

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 en què amb anterioritat a l'1 de gener de 2013 s'aplicava el text articulat del conveni col·lectiu provincial per a les indústries de forn Alacant 2008-2009, publicat en el BOP 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 en què amb anterioritat a l'1 de juliol de 2013 s'aplicava el conveni col·lectiu de l'activitat de confiteria, pastisseria, brioixeria i rebosteria de la província d'Alacant, publicat en el BOP d'Alacant número 39, de 15 de febrer de 2002, el complement personal per a cada treballador que cobrara antiguitat el 30 de juny de 2013, no serà absorbible ni compensable, i experimentarà anualment els mateixos increments que els successius convenis.

3. En les empreses en què amb anterioritat a l'1 de gener de 2013 s'aplicava el conveni col·lectiu de treball del sector de pastisseria, confiteria, brioixeria i comerç d'estes 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 està 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 en què amb anterioritat a l'1 de gener de 2013 es venia aplicant el conveni col·lectiu de treball de les indústries de forn, pastisseria, confiteria, brioixeria i comerç d'estes 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 patirà cap variació futura, ni tan sols per les revaloracions o increments que experimente el conveni fruit de la negociació col·lectiva, mantenint-se este 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 en què amb anterioritat a l'1 de gener de 2013 s'aplicava 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 els anys de servici acreditats a 31 de desembre de 1995, correspondrà l'abonament dels imports mensuals corresponents a la condició personal compensatòria per l'eliminació del complement personal d'antiguitat, consignats en la següent taula, que no estan subjectes ni a increment ni a actualització:

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

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 en que con anterioridad al 1 de enero de 2013 se venía aplicando el texto articulado del convenio colectivo provincial para las industrias de panadería Alicante 2008-2009, publicado en el BOP 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 en que con anterioridad al 1 de julio de 2013 se venía aplicando el convenio colectivo la actividad de confiteria, pastelería, bollería y repostería de la provincia de Alicante, publicado en el BOP de Alicante número 39, de 15 de febrero de 2002, el complemento personal para cada trabajador que estuviese cobrando antigüedad el 30 de junio de 2013, no será absorbible ni compensable, y experimentará anualmente los mismos incrementos que los sucesivos convenios.

3. En las empresas en que con anterioridad al 1 de enero de 2013 se venía 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 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 en que con anterioridad al 1 de enero de 2013 se venía 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 número 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 en que con anterioridad al 1 de enero de 2013 se venía aplicando el convenio colectivo de trabajo del sector de panadería de la provincia de Valencia, publicado en el BOP de Valencia número 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:

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

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

ANNEX II

Model de consulta sobre classificació professional

1. DADES GENERALS

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

2. DEPENDÈNCIA I COMANDAMENT

Denominació del lloc superior al que ocupa i del quals depén jeràrquicament:		
Unitats o llocs subordinats:		
Nre. de persones:	Nre. de persones:	Nre. de persones:

3. INICIATIVA / AUTONOMIA

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Modelo de consulta sobre clasificación profesional

1. DATOS GENERALES

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

2. DEPENDENCIA Y MANDO

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente:		
Puestos o unidades subordinadas:		
Núm. de personas:	Núm. de personas:	Núm. de personas:

3. INICIATIVA / AUTONOMÍA

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

4. PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO

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

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

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

<i>FORMACIÓ</i>		<i>IDIOMES</i>	<i>EXPERIÈNCIA NECESSÀRIA PER A REALITZAR LA FUNCIO</i>
<i>ACADÈMICA</i>	<i>PROFESSIONAL</i>		
Coneixements d'Educació Secundària Obligatòria o equivalent		No necessita idiomes	Fins 1 mes
Educació Secundària Obligatòria o equivalent		Coneixements d'un idioma estranger	Fin 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	Fin 9 mesos
Cicle de grau mitjà o grau superior, o bé, més cursos d'una certa complexitat tècnica o social		Domini de un idioma estranger i coneixement d'un altre	Fins 18 mesos
Titulat superior, o bé primer cicle universitari, graduat mitjà més cursos de Formació Professional superior		Domini de dos idiomes estrangers	Fins 3 anys
Titulat superior més cursos de postgraduat			Més de 3 anys

* * * * *

<i>FORMACIÓN</i>		<i>IDIOMAS</i>	<i>EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCION</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. DIFICULTATS

a) COMPLEXITAT DEL TREBALL

b) HABILITATS ESPECIALS

c) CONDICIONS AMBIENTALS

6. DIFICULTADES

a) COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

b) HABILIDADES ESPECIALES

c) CONDICIONES AMBIENTALES

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 esta)

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.

ANNEX III

Model de denúncia de situacions d'assetjament

(Nom i cognoms ... major d'edat, amb domicili en el carrer/plaça ... número ... de ... i amb DNI/NIF número ..., treballador-treballadora de l'empresa del sector forn/ pastisseria CV ...

Per mitjà del present escrit, interpose una DENÚNCIA contra:

(Nom i cognoms) ... , treballador-treballadora de l'empresa del sector forn/ pastisseria CV;...

En van ser TESTIMONIS (en cas que n'hi haja o vullguen declarar):

(Nom i cognoms) ... DNI/NIF ..., treballador-treballadora de l'empresa del sector forn/ pastisseria CV ...

I les altres circumstàncies personals del qual desconec, pels FETS següents:

Pel que s'ha exposat, SOL·LICITE es considere admés el present escrit i es procedisca d'acord amb el que establix el conveni col·lectiu.

Firmat. El treballador/La treballadora

..., ... d ... de ...

7. RESPONSABILIDAD

a) RESPONSABILIDAD POR FUNCION Y/O RESULTADO (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)

b) RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNAS (con otras personas de la empresa o externas a ella)

8. OBSERVACIONES

9. CRITERIO DE LA EMPRESA (indicar, en su caso, si la empresa rehúsa hacer constar su criterio)

10. CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

El-La Trabajador-a	RRTT	La Empresa
D/Dª.	D/Dª	D/Dª

ANEXO III

Modelo de denuncia situaciones de acoso

Don/Doña ... mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza ... núm.... de ... y con DNI/NIF núm..., trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV ...

Por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña ..., trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV; ...

Fueron TESTIGOS (en caso de que los hubiese o deseen declarar):

Don/Doña ... DNI/NIF ..., trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV ...

Y cuyas demás circunstancias personales desconozco, por los siguientes HECHOS:

Por lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito y se proceda con arreglo a lo establecido en el Convenio Colectivo.

Firmado. El trabajador/La trabajadora

En ..., a ... de ... de ...