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

RESOLUCIÓ de 18 d'octubre de 2022, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del IV Conveni col·lectiu de forneria i pastisseria de la Comunitat Valenciana. [2022/10783]

Vist el text del Conveni Col·lectiu Forneria i Pastisseria de la Comunitat Valenciana codi 80/01/0082/2022, signat per la comissió negociadora, estant integrada la mateixa, d'una part per la Confederació de Forneria i Pastisseria de la Comunitat Valenciana (COPPAVAL), la Federació d'Associacions i Gremis de Forneria i Pastisseria de la C. Valenciana (FAPCOVA) i la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació de les empreses, i d'una altra part, en representació de les persones treballadores, per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (UGT-FICA-PV) i de CCOO INDÚSTRIA-PV., i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en l'article 10.2 de l'Ordre 1/2021, de 6 d'abril que desenvolupa el Decret 175/2020, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

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

Segon

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

València, 20 d'octubre de 2022.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

IV CONVENI COL·LECTIU DE FORNERIA I PASTISSERIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Índex

Capítol I. 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. Contracte fix discontinu
Article 9. Procediment per a informar sobre l'existència de llocs de treball vacants
Article 10. Contracte a temps parcial indefinit
Article 11. Jubilació parcial i contracte de relleu
Article 12. Treball a distància
Article 13. Període de prova
Article 14. Cessament de les persones treballadores
Capítol III. Contingut general de la relació laboral
Article 15. Organització del treball
Article 16. Valoracions i rendiments
Article 17. Procediment d'implantació

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 18 de octubre de 2022, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del IV Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana. [2022/10783]

Visto el texto del Convenio Colectivo Panadería y Pastelería de la Comunitat Valenciana, código 80/01/0082/2022, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por la Confederación de Pastelería y Panadería de la Comunitat Valenciana (COPPAVAL), la Federación de Asociaciones y Gremios de Panadería y Pastelería de la C. Valenciana (FAPCOVA) y la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de las empresas, y de otra parte, en representación de las personas trabajadoras, por la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (UGT-FICA-PV) y de CCOO INDUSTRIA-PV., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 10.2 de la Orden 1/2021, de 6 de abril que desarrolla el Decreto 175/2020, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, 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 el depósito del texto del convenio.

Segundo

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

València, 20 de octubre de 2022.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

IV CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Índice

Capítulo I. 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. Contrato fijo-discontinuo
Artículo 9. Procedimiento para informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes
Artículo 10. Contrato a tiempo parcial indefinido
Artículo 11. Jubilación parcial y contrato de relevo
Artículo 12. Trabajo a distancia
Artículo 13. Período de prueba
Artículo 14. Cese de las personas trabajadoras
Capítulo III. Contenido general de la relación laboral
Artículo 15. Organización del trabajo
Artículo 16. Valoraciones y rendimientos
Artículo 17. Procedimiento de implantación

Article 18. Modificació substancial del sistema
Article 19. Concurrència deslleial
Article 20. Formació i coneixements sectorials
Capítol IV. Classificació professional
Article 21. Sistema de classificació professional
Article 22. Factors d'enquadrament
Article 23. Grups professionals
Grup professional 5
Grup professional 4
Grup professional 3
Grup professional 2
Grup professional 1
Article 24. Mobilitat funcional
Capítol V. Ordenació del temps de treball
Article 25. Jornada de treball
Article 26. Calendari laboral
Article 27. Registre de jornada
Article 28. Menors de díhuit anys
Article 29. Vacances
Article 30. Retribució de les vacances
Article 31. Permisos
Article 32. Adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, per motius de conciliació de la vida familiar i laboral.
Article 33. Hores extraordinàries
Capítol VI. Retribucions
Article 34. Estructura retributiva
Article 35. Complements salarials
Article 36. Condicions més beneficioses
Article 37. Pagues extraordinàries
Article 38. Quantia i actualització salarial
Primer. Retribucions
Segon. Actualització
Article 39. Nocturnitat
Article 40. Treballs en cambres de congelació
Article 41. Treball en festiu
Article 42. Retribució en espècie
Article 43. Seguretat Social complementària
Capítol VII. Salut laboral
Article 44. Comissió sectorial de salut laboral
Article 45. Delegat/ada de prevenció
Article 46. Obligacions de les persones treballadores en matèria de prevenció de riscos
Article 47. Condicions de treball
Article 48. Roba de treball
Capítol VIII. Drets sindicals
Article 49. Dret de reunió
Article 50. Crèdit horari
Capítol IX. Règim disciplinari
Article 51. Procediment sancionador
Article 52. Faltes
A) Són faltes lleus
B) Són faltes greus
C) Són faltes molt greus
Article 53. Prescripció de les faltes
Article 54. Aplicació de les sancions
Capítol X. Comissió paritària i inaplicació del conveni col·lectiu
Article 55. Comissió paritària
Article 56. Procediment d'arbitratge
Article 57. Inaplicació del conveni col·lectiu
Article 58. 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 59. Seguiment de les condicions de treball en el sector
Capítol XI. Igualtat
Article 60. Igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral
Article 61. Actuacions davant de l'assetjament en l'àmbit laboral
Annex I
Model de consulta sobre classificació professional
Annex II
Model de denúncia de situacions d'assetjament

Artículo 18. Modificación sustancial del sistema
Artículo 19. Concurrencia desleal
Artículo 20. Formación y conocimientos sectoriales
Capítulo IV. Clasificación profesional
Artículo 21. Sistema de clasificación profesional
Artículo 22. Factores de encuadramiento
Artículo 23. Grupos Profesionales
Grupo profesional 5
Grupo profesional 4
Grupo profesional 3
Grupo profesional 2
Grupo Profesional 1
Artículo 24. Movilidad funcional
Capítulo V. Ordenación del tiempo de trabajo
Artículo 25. Jornada de trabajo
Artículo 26. Calendario laboral
Artículo 27. Registro de jornada
Artículo 28. Menores de dieciocho años de edad
Artículo 29. Vacaciones
Artículo 30. Retribución de las vacaciones
Artículo 31. Permisos
Artículo 32. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.
Artículo 33. Horas extraordinarias
Capítulo VI. Retribuciones
Artículo 34. Estructura retributiva
Artículo 35. Complementos salariales
Artículo 36. Condiciones más beneficiosas
Artículo 37. Pagas extraordinarias
Artículo 38. Cuantía y actualización salarial
Primero. Retribuciones
Segundo. Actualización
Artículo 39. Nocturnidad
Artículo 40. Trabajos en cámaras de congelación
Artículo 41. Trabajo en festivo
Artículo 42. Retribución en especie
Artículo 43. Seguridad Social complementaria
Capítulo VII. Salud laboral
Artículo 44. Comisión sectorial de salud laboral
Artículo 45. Delegado-a de prevención
Artículo 46. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos
Artículo 47. Condiciones de trabajo
Artículo 48. Prendas de trabajo
Capítulo VIII. Derechos sindicales
Artículo 49. Derecho de reunión
Artículo 50. Crédito horario
Capítulo IX. Régimen disciplinario
Artículo 51. Procedimiento sancionador
Artículo 52. Faltas
A) Son faltas leves
B) Son faltas graves
C) Son faltas muy graves
Artículo 53. Prescripción de las faltas
Artículo 54. Aplicación de las sanciones
Capítulo X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio Colectivo
Artículo 55. Comisión paritaria
Artículo 56. Procedimiento de arbitraje
Artículo 57. Inaplicación del Convenio Colectivo
Artículo 58. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del Convenio Colectivo
Artículo 59. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector
Capítulo XI. Igualdad
Artículo 60. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral
Artículo 61. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral
Anexo I
Modelo de consulta sobre clasificación profesional
Anexo II
Modelo de denuncia situaciones de acoso

CAPÍTOL I
Àmbit d'aplicació

Article 1. Parts negociadores

El present conveni ha sigut subscrit, d'una part, per la Confederació de Forneria i Pastisseria de la C. Valenciana (COPPAVAL), la Federació d'Associacions i Gremis de Forneria i Pastisseria de la C. Valenciana (FAPCOVA) i la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació de les empreses, i d'una altra part, en representació de les persones treballadores, per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (UGT-FICA-PV) i de CCOO INDÚSTRIA-PV.

Article 2. Àmbit funcional i territorial

Es regiran pel present conveni totes les empreses els centres de treball de les quals radiquen a la Comunitat Valenciana, siga quina siga la seua dimensió o naturalesa jurídica, que es dediquen a l'elaboració, o a la venda, o a les dues 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 totes les persones treballadores al servei de les empreses afectades per aquest conveni col·lectiu.

2. S'exclouen de l'àmbit personal els supòsits que preveu 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 pel que disposa 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 2022 i expirarà, amb caràcter general, el dia 31 de desembre de 2024.

2. El conveni col·lectiu es prorrogarà d'any en any si, amb una antelació d'almenys tres mesos a la data d'expiració, no és denunciat per alguna de les parts mitjançant una comunicació escrita, de la qual l'altra part justificarà la recepció i en 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 les dues parts establiran un calendari o pla de negociació, que s'haurà d'iniciar en un termini màxim de quinze dies a comptar de la constitució de la comissió negociadora.

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

4. Transcorreguts dos anys des que es va produir la denúncia sense que s'haja arribat a un acord per a substituir el conveni vençut, les parts decidiran sobre el seu sotmetiment bé a l'arbitratge que recull el present conveni o als mecanismes que preveu el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana.

Article 5. Vinculació a la totalitat

El conjunt de drets i les obligacions pactats en el present conveni constitueix un tot indivisible, per consegüent, en el cas que parcialment o totalment algun article del present conveni quedara sense validesa, la comissió negociadora procedirà a esmenar les deficiències observades, i, si no hi haguera mutu acord, les parts decidiran sobre el seu sotmetiment bé a l'arbitratge recollit en el present conveni o als mecanismes que preveu el VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana o la norma que el substituïsca.

CAPÍTOL II
Contractació

Article 6. Accés a l'ocupació

1. Sense perjudici del que establisquen els plans d'igualtat elaborats segons el que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'accés a l'ocupació respectarà en

CAPÍTULO I
Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes negociadoras

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

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 todas las personas trabajadoras 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 2022 y expirará, con carácter general, el día 31 de diciembre de 2024.

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

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

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

4. 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 Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

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

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

tot cas els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i la 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 forneria i pastisseria, cursos de formació dels plans tripartits de formació contínua per a les persones treballadores o que acrediten una titulació atorgada per una escola professional de forneria i Pastisseria; tot això, segons el Reial decret 1128/2003, de 5 de setembre, pel qual es regula el Catàleg nacional de qualificacions professionals i, concretament, pel que fa a la família professional d'indústries alimentàries.

3. Les vacants existents en les empreses es comunicaran a la representació legal de les persones treballadores i es publicaran en el tauler d'anuncis o a través qualsevol mitjà telemàtic que assegure la transmissió de la informació.

Article 7. Política de contractació

1. Les parts estableixen el compromís obligacional d'efectuar un seguiment de la normativa sobre contractació laboral per a traslladar, durant la vigència del present conveni col·lectiu i a l'empara del que preveu l'article 86.1 de l'Estatut dels Treballadors, els continguts que es pacten en aquesta matèria, així com respecte als continguts de l'Estatut del becari que preveu la disposició addicional segona del Reial Decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

2. Els contractes de duració determinada que regulen els articles 11 i 12, III Conveni col·lectiu de forneria i pastisseria de la Comunitat Valenciana (BOCV de 13.03.2019), que se subscriguen abans del 31 de desembre de 2021, es regiran per aquestes previsions fins a la seua duració màxima, i també els que se subscriguen des de la indicada data, i fins a 30 de març de 2022, excepte el règim legal de transitorietat que els siga aplicable en virtut del que preveu el Reial Decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

Article 8. Contracte fix discontinu

1. El contracte fix discontinu, que podrà celebrar-se a temps complet o a temps parcial, es regula pel que disposa la normativa aplicable i aquest conveni col·lectiu.

Sense perjudici del que s'estableix en l'article 64.2.*c* de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa haurà de traslladar a la representació legal de les persones treballadores, amb la suficient antelació, a l'inici de cada any natural, un calendari amb les previsions de crida anual, o, si és el cas, semestral, així com les dades de les altes efectives de les persones fixes discontínues una vegada es produïsquen.

2. Mitjançant un acord d'empresa, s'establiran els criteris objectius i formals pels quals s'ha de regir la crida de les persones fixes discontínues. La persona treballadora haurà de facilitar a l'empresa un número de telèfon mòbil i/o correu electrònic per a fer aquesta crida, i indicarà quin dels dos mitjans tria per a la comunicació de l'inici i el final de campanya.

3. Les persones fixes discontínues podran exercir les accions que siguen procedents en cas d'incompliments relacionats amb la crida, i s'iniciarà el termini per a fer-ho des del moment de la falta d'aquesta o des del moment en què la coneguen.

4. En el termini de sis mesos des de la publicació del present conveni col·lectiu, la comissió paritària es compromet a elevar un document de treball sobre la regulació d'aquesta modalitat contractual.

5. Les parts acorden efectuar un seguiment de l'aplicació de la normativa vigent sobre contractació laboral en el sector durant la vigència del present conveni col·lectiu, amb la finalitat d'incorporar al text del conveni les previsions que acorden durant la seua vigència.

Article 9. Procediment per a informar sobre l'existència de llocs de treball vacants

1. A fi de garantir a les persones amb contractes fix discontinu, a temps parcial, de duració determinada o temporals, inclosos els contractes formatius, les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que a les altres persones treballadores, l'empresa, d'acord amb les seues

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras y se publicarán en el tablón de anuncios o mediante cualquier medio telemático que asegure la transmisión de la información.

Artículo 7. Política de contratación

1. Las partes establecen el compromiso obligacional de efectuar un seguimiento de la normativa sobre contratación laboral para trasladar, durante la vigencia del presente convenio colectivo y al amparo de lo previsto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, los contenidos que se pacten en esta materia así como respecto a los contenidos del Estatuto del Becario previsto en la Disposición adicional segunda del Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

2. Los contratos de duración determinada regulados en los artículos 11 y 12 III Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana (BOCV de 13.03.2019), celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, se regirán por dichas previsiones hasta su duración máxima, y también los celebrados desde la indicada fecha, y hasta 30 de marzo de 2022, salvo el régimen legal de transitoriedad que les sea de aplicación en virtud de lo previsto en el Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Artículo 8. Contrato fijo-discontinuo

1. El contrato fijo-discontinuo, que podrá celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, se regula por lo dispuesto en la normativa de aplicación y en el presente Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.2.*c* del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

2. Mediante acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa un número de teléfono móvil y/o correo electrónico a efecto de realizar dicho llamamiento, e indicará cuál de los dos medios elige para la comunicación del inicio y el fin de campaña.

3. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. En el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria se compromete a elevar un documento de trabajo sobre la regulación de esta modalidad contractual.

5. Ambas partes acuerdan efectuar un seguimiento de la aplicación de la normativa vigente sobre contratación laboral en el sector durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con el fin de incorporar al texto del convenio las previsiones que acuerden durante su vigencia.

Artículo 9. Procedimiento para informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes

1. A fin de garantizar a las personas con contratos fijo discontinuo, a tiempo parcial, de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las demás personas trabajadoras, la Empresa, de

previsions en matèria d'ocupació, haurà d'informar sobre l'existència de llocs de treball vacants.

2. Els anuncis seran remesos per l'empresa a la representació legal de les persones treballadores, sense perjudici de la seua publicació en el tauler d'anuncis previst en l'article 81 de l'Estatut dels Treballadors durant almenys cinc dies naturals, i en aquests s'inclourà, com a contingut mínim, la informació relativa a la jornada i l'horari dels llocs de treball vacants, i als requisits professionals per al seu acompliment.

3. Per a donar contestació a les sol·licituds de conversió voluntària que es formulen, caldrà ajustar-se al que disposa el pla d'igualtat de l'empresa i, en defecte d'això, quan no hi haja pacte d'empresa sobre aquest tema, al temps de serveis efectivament prestats i a la formació acreditada per cada sol·licitant.

4. De la contestació de les sol·licituds, que serà motivada, es donarà trasllat a la representació legal de les persones treballadores.

Article 10. Contracte a temps parcial indefinit

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

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

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

3. L'empresa només podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així ho haja pactat expressament amb la persona treballadora.

El pacte sobre hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia de la persona treballadora, mitjançant un preavís de quinze dies, una vegada complit un any des que s'haja subscrit, 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 amb els requisits següents:

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

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

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

Article 11. Jubilació parcial i contracte de relleu

La persona treballadora que reunisca els requisits exigits legalment podrà acordar amb l'empresa la subscripció del contracte a temps parcial que preveu l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors per jubilació parcial.

Article 12. Treball a distància

1. Serà aplicable el que preveu la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, a aquest efecte, les organitzacions signants d'aquest conveni col·lectiu entenen que l'àmbit natural on han de ser negociades les condicions sobre el treball a distància i teletreball és l'empresa, però ateses les especificitats del sector, això és, l'existència de gran nombre de pimes i micropimes, en les quals el teletreball o treball a distància pot tindre escassa implementació i a fi de facilitar l'accés al teletreball per a les persones treballadores i les empreses, les parts acorden establir els criteris generals aplicables a falta d'un acord que es detallen en el present article.

acuerdo con sus previsiones en materia de empleo, deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

2. Los anuncios serán remitidos por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de su publicación en el tablón de anuncios previsto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores durante al menos cinco días naturales, y en los mismos se incluirá, como contenido mínimo, la información relativa a la jornada y horario de los puestos de trabajo vacantes, y a los requisitos profesionales para su desempeño.

3. Para dar contestación a las solicitudes de conversión voluntaria que se formulen, se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad de la empresa, y en su defecto, cuando no haya pacto de empresa al respecto, al tiempo de servicios efectivamente prestados y a la formación acreditada por cada solicitante.

4. De la contestación de las solicitudes, que será motivada, se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 10. Contrato a tiempo parcial indefinido

1. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras 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 la persona trabajadora, no podrá exceder de los siguientes porcentajes:

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

3. La empresa solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora.

El pacto sobre horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurran 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: el requisito de que

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 11. Jubilación parcial y contrato de relevo

La persona trabajadora 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 12. Trabajo a distancia

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

2. El treball a distància serà voluntari per a la persona treballadora i per a l'ocupadora, i requerirà la signatura de l'acord individual de treball a distància, que haurà de respectar els acords d'empresa que puguen subscriure's sobre aquesta matèria específica amb la representació de les persones treballadores.

Quan el treball a distància no forme part de la descripció inicial del lloc de treball, serà reversible tant per a l'empresa com per a la persona treballadora, per a la qual cosa hi ha d'haver el preavís previst en qualsevol dels acords individuals o col·lectius que preveu aquest apartat o, en defecte d'això, 30 dies naturals.

3. Per a la modificació del lloc de treball inicialment designat en l'acord individual de treball a distància, serà necessari l'acord exprés d'empresa i persona treballadora.

4. L'avaluació de riscos únicament ha d'abastar la zona habilitada per a la prestació de serveis, de manera que no s'estendrà a la resta de zones de l'habitatge o del lloc triat per al desenvolupament del treball a distància.

Quan l'obtenció de tota la informació sobre els riscos als quals està exposada la persona que treballa a distància exigira la visita per part de qui tinga competències en matèria preventiva al lloc en el qual es desenvolupa el treball a distància, s'haurà d'emetre un informe escrit que justifique aquest fet, que s'entregarà a la persona treballadora i a les delegades i delegats de prevenció. La referida visita requerirà, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora quan es tracte del seu domicili o del d'una tercera persona física.

Si no es concedeix aquest permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa es podrà efectuar sobre la base de la determinació dels riscos que es deriven de la informació recaptada de la persona treballadora segons les instruccions del servei de prevenció.

5. En matèria de dotació de mitjans, equips i eines i compensació econòmica, aspectes als quals es refereixen, respectivament, els articles 11 i 12 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, es remetran per a la seua regulació òptima als acords individuals o col·lectius que es puguen subscriure sobre aquest tema en l'àmbit de les empreses.

No obstant això, en relació amb la compensació econòmica, en absència de regulació expressa sobre aquest tema en els acords esmentats, la quantitat que cal abonar serà de trenta-cinc euros (35,00 €) bruts mensuals en concepte de «compensació treball a distància».

Aquesta quantitat té naturalesa extrasalarial i està referida a persones treballadores a jornada completa i que desenvolupen el 100 % de la seua jornada de treball en règim de treball a distància, per la qual cosa, en situacions de treball a temps parcial i/o percentatges inferiors de treball a distància, s'abonarà la quantitat proporcional que corresponga.

S'entendrà que aquesta quantitat compensa la persona treballadora per tots els conceptes vinculats al desenvolupament de treball a distància i només s'abonarà a les persones que presten serveis sota aquesta modalitat amb caràcter regular de conformitat amb les definicions legals vigents en cada moment.

6. Les persones treballadores a distància tindran els mateixos drets col·lectius que la resta de persones treballadores de l'empresa i estaran sotmeses a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a les instàncies representatives de les persones treballadores o que prevegen una representació de les persones treballadores.

7. Les persones que fan treball a distància des de l'inici de la relació laboral durant la totalitat de la seua jornada tindran prioritat per a ocupar llocs de treball que es realitzen totalment o parcialment de manera presencial. A aquest efecte, l'empresa informarà les persones que treballen a distància i la representació legal de les persones treballadores dels llocs de treball vacants de caràcter presencial que s'hi produïsquen.

8. Les empreses informaran anualment, a sol·licitud dels representants de les persones treballadores, dels llocs de treball susceptibles de dur-se a terme sota la modalitat de treball a distància.

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.

2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.

3. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

5. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de treinta y cinco euros (35,00 €) brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia».

Esta cantidad tiene naturaleza extra salarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

6. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

7. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

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.

– Grup 5: un mes.

No es podrà establir 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 la persona treballadora haja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en la mateixa empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

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

Article 14. Cessament de les persones treballadores

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

L'incompliment per part de la persona treballadora del preavís amb la indicada anticipació donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació 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'aquest amb una antelació mínima de quinze dies. L'incompliment d'aquesta previsió generarà una indemnització equivalent al salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís.

CAPÍTOL III
Contingut general de la relació laboral

Article 15. Organització del treball

1. L'organització i direcció tècnica, pràctica de l'activitat laboral, és facultat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les disposicions legals aplicables i amb la participació de la representació de les persones treballadores en el seguiment dels mesuraments de productivitat.

Per a la seua anàlisi, les seccions sindicals de les centrals signants del present conveni col·lectiu podran designar les persones assessores externes que estimen convenients.

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 signants d'aquest conveni.

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

Article 16. Valoracions i rendiments

1. Els nivells normals de productivitat es remuneraran a través del salari pactat i són exigibles a canvi d'aquest, excepte quan no s'arriba per circumstàncies no imputables a la persona treballadora.

2. Els plans de millora de productivitat s'implantaran tenint en compte el que preveu el present conveni col·lectiu segons els criteris següents:

a) Informació prèvia d'aquests a la representació legal de les persones treballadores.

b) Que, objectivament, aquests plans no suposen situacions de discriminació directa o indirecta.

c) Establiment de períodes de prova i adaptació quan s'hi introduïsquen nous sistemes.

3. A l'efecte de l'organització científica del treball, quan s'aplique qualsevol dels sistemes internacionals admesos, es tindran en compte les definicions següents:

a) Activitat normal: és la que desenvolupa una persona treballadora mitjana, conscient de la seua responsabilitat, amb un esforç constant i raonable sota una direcció competent, sense excessiva fatiga física

– Grupo 5: un mes.

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

2. Será nulo el pacto que establezca período de prueba cuando la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras

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 de la persona trabajadora 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 y con la participación de la representación de las personas trabajadoras en el seguimiento de las mediciones de productividad.

Para su análisis, las secciones sindicales de las centrales firmantes del presente Convenio Colectivo podrán designar las personas asesoras externas que estimen conveniente.

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. Valoraciones y rendimientos

1. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanza por circunstancias no imputables a la persona trabajadora.

2. Los planes de mejora de productividad se implantarán teniendo en cuenta lo previsto en el presente Convenio Colectivo con arreglo a los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a la representación legal de las personas trabajadoras.

b) Que objetivamente, tales planes no supongan situaciones de discriminación directa o indirecta.

c) Establecimiento de períodos de prueba y adaptación cuando se introduzcan nuevos sistemas.

3. A los efectos de la organización científica del trabajo, cuando se aplique cualquiera de los sistemas internacionales admitidos, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Actividad normal: Es la que desarrolla una persona trabajadora media, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y

i mental, i sense estímul d'una remuneració amb incentiu, descansos inclosos.

Aquesta activitat és la que en els diferents i més comuns sistemes de mesurament es corresponen amb els índexs 100, 75 o 60.

b) Activitat habitual: és la que desenvolupa habitualment una persona treballadora i que està compresa entre els índexs: 100-130 (140), 75-100 o 60-80.

c) Activitat òptima: és l'òptima que pot desenvolupar una persona treballadora sense perjudici de la seua vida professional, treballant la jornada laboral completa, descansos inclosos.

Correspon en els sistemes de mesurament amb els índexs 133 (140), 100 o 80.

d) Rendiment mínim exigible: és la mínima quantitat de treball exigible a una persona treballadora normal. Es correspon amb els índexs 100, 75 o 60.

e) Rendiment habitual: és la quantitat de treball que efectua habitualment una persona treballadora i que està compresa sempre entre els índexs 100-133 (140), 75-100 o 60-80.

f) Rendiment òptim: és la quantitat de treball que una persona treballadora efectua treballant a activitat òptima gaudint dels coeficients de fatiga i necessitats fisiològiques. Es correspon amb els índexs 133 (140), 100 o 80.

g) Rendiment exigible: és el que habitualment obté la persona treballadora, siga quin siga el sistema de remuneració del seu treball, sense que en cap cas puga ser inferior al normal.

h) Temps màquina: és el que empra una màquina o grup de màquines a produir una unitat de tasca en condicions tècniques determinades.

i) Temps normal: és l'invertit per una persona treballadora en una determinada operació en activitat normal, sense incloure temps de recuperació.

j) Temps de recuperació o descans: és el que necessita la persona treballadora per a reposar la seua plenitud física i atendre les seues necessitats fisiològiques.

k) Treball lliure: és aquell en què la persona treballadora pot desenvolupar l'activitat òptima durant tot el temps.

La producció òptima en el treball correspon al treball òptim.

l) Treball limitat: és aquell en el qual la persona treballadora no pot desenvolupar activitat òptima durant tot el temps. La limitació pot ser causada pel treball de la màquina, el fet de treballar en equip o les condicions del mètode operatori.

4. A l'efecte de remuneració, els temps d'espera a causa de qualsevol de les limitacions anteriors s'abonaran com si es treballara a activitat normal.

5. Les activitats i els rendiments anteriorment definits s'entenen sense detriment, en cap cas, de les qualitats preestablides per l'empresa.

Article 17. Procediment d'implantació

El procediment per a la implantació dels sistemes d'organització del treball a què es refereixen les seccions anteriors en les empreses que apliquen aquests sistemes o els que estimen més convenients seguirà, sense perjudici del que es preveu legalment, el següent procediment específic:

1. Les empreses notificaran per escrit a la representació legal de les persones treballadores, amb quinze dies d'antelació, la implantació d'un sistema o un mètode tècnic d'organització del treball, i exposaran en els centres de treball les característiques de la nova organització i de les tarifes corresponents.

La direcció de l'empresa facilitarà el corresponent estudi i el mètode operatori estarà en el lloc de treball, i quedarà a disposició, tant de les persones treballadores afectades com de la seua representació legal, la informació relativa a les quantitats de treball i temps assignats a cada tasca.

2. Per a la implantació col·lectiva de les tarifes i els sistemes d'organització nous, es fixa un període de prova la duració del qual, en funció de la complexitat i les circumstàncies organitzatives i productives, no podrà ser superior a dos mesos.

3. Es garantirà a la persona treballadora durant el període esmentat la percepció del salari que estiga gaudint.

4. En finalitzar el període de prova, la representació legal de les persones treballadores podran expressar motivadament i per escrit la

mental, y sin estímulo de una remuneración con incentivo, descansos incluidos.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponden con los índices 100, 75 o 60.

b) Actividad habitual: Es la que desarrolla habitualmente una persona trabajadora y que está comprendida entre los índices: 100-130 (140), 75-100 o 60-80.

c) Actividad óptima: Es la óptima que puede desarrollar una persona trabajadora sin perjuicio de su vida profesional, trabajando la jornada laboral completa, descansos incluidos.

Corresponde en los sistemas de medición con los índices 133 (140), 100 u 80.

d) Rendimiento mínimo exigible: Es la mínima cantidad de trabajo exigible a una persona trabajadora normal. Se corresponde con los índices 100, 75 o 60.

e) Rendimiento habitual: Es la cantidad de trabajo que efectúa habitualmente una persona trabajadora y que está comprendida siempre entre los índices 100-133 (140), 75-100 o 60-80.

f) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que una persona trabajadora efectúa trabajando a actividad óptima disfrutando de los coeficientes de fatiga y necesidades fisiológicas. Se corresponde con los índices 133 (140), 100 u 80.

g) Rendimiento exigible: Es el que habitualmente viene obteniendo la persona trabajadora, sea cual fuere el sistema de remuneración de su trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al normal.

h) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina o grupo de máquinas en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

i) Tiempo normal: Es el invertido por una persona trabajadora en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

j) Tiempo de recuperación o descanso: Es el que precisa la persona trabajadora para reponer su plenitud física y atender a sus necesidades fisiológicas.

k) Trabajo libre: Es aquel en que la persona trabajadora puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo corresponde al trabajo óptimo.

l) Trabajo limitado: Es aquel en el que la persona trabajadora no puede desarrollar actividad óptima durante todo el tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio.

4. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

5. Las actividades y rendimientos anteriormente definidos, se entienden sin detrimento, en ningún caso, de las calidades preestablecidas por la empresa.

Artículo 17. Procedimiento de implantación

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo a que se refieren las secciones anteriores, en las empresas que apliquen estos sistemas o cuantos estimen más convenientes seguirá, sin perjuicio de lo previsto legalmente, el siguiente procedimiento específico:

1. Las Empresas notificaran por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras, con quince días de antelación, la implantación de un sistema o un método técnico de organización del trabajo, exponiendo en los centros de trabajo las características de la nueva organización y de las correspondientes tarifas.

La dirección de la empresa facilitará el correspondiente estudio y el método operatorio estará en el puesto de trabajo, quedando a disposición tanto de las personas trabajadoras afectadas como de su representación legal la información relativa a las cantidades de trabajo y tiempos asignados a cada tarea.

2. Para la implantación colectiva de las tarifas y sistemas de organización nuevos, se fija un período de prueba cuya duración, en función de la complejidad y circunstancias organizativas y productivas, no podrá ser superior a dos meses.

3. Se garantizará a la persona trabajadora durante el citado período, la percepción del salario que viniese disfrutando.

4. Al finalizar el período de prueba, la representación legal de las personas trabajadoras podrán expresar motivadamente y por escrito su

seua disconformitat o desacord amb el sistema o mètode que s'intente implantar.

5. Una vegada finalitzat el període de prova, l'empresa comunicarà la seua decisió a les persones afectades i a la seua representació legal, que farà efecte en el termini dels set dies següents a la seua notificació.

Sense perjudici de l'anterior, en cas de desacord, les parts podran sotmetre's al procediment d'arbitratge que preveu el present conveni col·lectiu, així com al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la C. Valenciana.

Contra les decisions a què es refereix el present article, es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de l'acció individual que preveu l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors, que s'aplicarà com a norma supletòria.

Article 18. Modificació substancial del sistema

1. Es procedirà al reajustament de temps, de manera que les activitats que es paguen siguen en tot moment en funció de les activitats reals desenvolupades i no de les produccions obtingudes, sempre que es produïsquen variacions de les circumstàncies que concorregueren en el seu valor, o es modifiquen els temps elementals de fabricació a causa de:

a) Errors de càlcul, de transcripció o coeficients de descans verificats.

b) Adaptació al lloc de treball o al treball mateix.

c) Modificació substancial dels mètodes operatoris de qualsevol origen o naturalesa.

d) Canvi de mètodes de fabricació, instal·lació, maquinària, utillatge o altres circumstàncies.

2. Es consideren modificacions substancials del sistema d'incentius la seua supressió i qualsevol altra modificació que represente canvi d'un sistema per un altre diferent, de manera que afecte els principis estructurals d'aquest.

En aquests casos s'haurà de seguir el mateix procediment que estableix el present conveni col·lectiu per a la implantació.

Article 19. Concurrència deslleial

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

2. Mitjançant un pacte escrit, podrà acordar-se la permanència de la persona treballadora en l'empresa per un període no superior a dos anys comptats des que haja promocionat en aquesta per causa de l'especialització professional rebuda.

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

Article 20. Formació i coneixements sectorials

1. El personal subjecte al present conveni haurà de proveir-se obligatòriament del carnet de manipulador d'aliments o dels requisits que el substituïsquen, per a la qual cosa l'empresa li donarà les oportunes instruccions, així com les facilitats necessàries per a obtindre'l.

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

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

4. Així mateix, les persones treballadores han de complir el que s'exigeix en matèria tecnicosanitària, per la qual cosa hauran de portar els cabells arreplegats, no podran fumar ni mastegar xiclet i la resta d'obligacions i prohibicions establides.

disconformidad o desacuerdo con el sistema o método que se intente implantar.

5. Una vez finalizado el período de prueba, la empresa comunicará su decisión a las personas afectadas y a su representación legal, que surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de desacuerdo, las partes podrán someterse al procedimiento de arbitraje previsto en el presente Convenio Colectivo, así como al Tribunal de Arbitraje Laboral de la C. Valenciana.

Contra las decisiones a que se refiere el presente artículo, se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que se aplicará como norma supletoria.

Artículo 18. Modificación sustancial del sistema

1. Se procederá al reajuste de tiempos, de forma que las actividades a pagar sean en todo momento en función de las actividades reales desarrolladas y no de las producciones obtenidas, siempre que se produzcan variaciones de las circunstancias que concurrieran en su valor, o se modifiquen los tiempos elementales de fabricación a causa de:

a) Errores de cálculo, de trascripción o coeficientes de descanso verificados.

b) Adaptación al puesto de trabajo o al trabajo mismo.

c) Modificación sustancial de los métodos operatorios de cualquier origen o naturaleza.

d) Cambio de métodos de fabricación, instalación, maquinaria, utillaje u otras circunstancias.

2. Se consideran modificaciones sustanciales del sistema de incentivos, su supresión y cualquier otra modificación que represente cambio de un sistema por otro distinto, en forma que afecte a los principios estructurales del mismo.

En estos casos deberá seguirse el mismo procedimiento establecido en el presente convenio colectivo para la implantación.

Artículo 19. Concurrencia desleal

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

2. Mediante pacto escrito, podrá acordarse la permanencia de la persona trabajadora 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 20. Formación y conocimientos sectoriales

1. El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos o de los requisitos que lo sustituyan, 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 las personas trabajadoras, por su función y grupo profesional.

3. En el supuesto de que la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras lo exigido en materia técnico-sanitaria, por lo que deberán llevar el pelo recogido, no podrán fumar ni mascar chicle y demás obligaciones y prohibiciones establecidas.

CAPÍTOL IV
Classificació professional

Article 21. Sistema de classificació professional

1. Les persones treballadores que presten els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present conveni col·lectiu seran classificades 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 les persones treballadores.

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

4. Per acord entre la persona treballadora i l'empresa s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seua pertinença a un dels grups professionals que preveu aquest conveni.

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

Article 22. Factors d'enquadrament

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

2. En la valoració dels factors anteriorment esmentats 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 comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició d'aquests coneixements i experiència.

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

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

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

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

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

3. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguen obligades a preveure'ls tots en la seua estructura, de manera que, si és el cas, es poden establir les corresponents assimilacions.

Article 23. Grups professionals

Grup professional 5

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

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a Graduat Escolar, Educació Secundària Obligatòria o Formació Professional de grau bàsic.

CAPÍTULO IV
Clasificación profesional

Artículo 21. Sistema de clasificación profesional

1. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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 la persona trabajadora y la empresa 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 22. Factores de encuadramiento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. 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 Básico.

Grup professional 4

1. Criteris generals: tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara quan es realitzen sota instruccions precises, requerisquen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a Educació General Bàsica o Formació Professional de grau bàsic, 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 de les persones treballadores que els exerceixen, i que comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'aquests i poden ser ajudats per un altre o altres treballadors/treballadores.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment 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'acompliment 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 un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

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

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

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

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment 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 24. Mobilitat funcional

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

CAPÍTOL V
Ordenació del temps de treball

Article 25. Jornada de treball

1. La jornada laboral del present conveni en còmput anual s'estableix en 1.776 hores.

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

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

Grupo profesional 4

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

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Básico, 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 las personas trabajadoras /trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras.

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

Grupo profesional 2

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

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

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

Grupo Profesional 1

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

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

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

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

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

Artículo 24. 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 25. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en 1.776 horas.

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

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

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

Article 26. Calendari laboral

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

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

Article 27. Registre de jornada

En aplicació del que preveu l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses afectades pel present conveni col·lectiu garantiran el registre de jornada diari de totes les persones treballadores vinculades a aquestes mitjançant una relació laboral ordinària.

Les empreses estaran obligades a conservar els registres de jornada realitzats durant quatre anys, que romandran a la disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

D'acord amb el que disposa l'article 64.9 de l'Estatut dels Treballadors, els registres de jornada formaran part dels drets d'informació de la representació legal de les persones treballadores amb la periodicitat que s'establisca.

La representació legal de les persones treballadores haurà de guardar l'oportuna reserva i protegir les dades posades a la seua disposició d'acord amb la normativa vigent de protecció de dades personals, així com amb el que estableix l'article 65.2 de l'Estatut dels Treballadors.

El sistema de registre de jornada existent en l'empresa serà d'obligat compliment per part de les persones treballadores.

S'haurà de tindre en compte que les persones treballadores (persones treballadores a distància, activitat comercial, comandaments intermedis i llocs directius, etc.) poden prestar serveis sota diferents fórmules de flexibilitat, així com amb capacitat d'autoorganització del temps de treball, aspecte últim que implica l'existència de temps de compensació per possibles excessos de jornada diaris autogestionats per les mateixes persones treballadores en còmput setmanal, mensual o anual.

Article 28. Menors de díhuit anys

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

2. Les persones treballadores menors de díhuit anys no podran realitzar més de huit hores de treball efectiu ni efectuar treballs nocturns.

3. La duració del descans setmanal de les persones menors de díhuit anys serà, com a mínim, de dos dies ininterromputs.

Article 29. Vacances

1. Tot el personal afectat per aquest conveni col·lectiu gaudirà de trenta dies naturals de vacances, més un dia més per cada festa abonable que no caiga en diumenge i que estiga compresa en el període de gaudi de vacances.

Tot el personal afectat per aquest conveni col·lectiu, a més del període de vacances de trenta dies naturals establit, gaudirà de dos dies més durant l'any, que es designaran per mutu acord entre l'empresa i la persona treballadora i, si no n'hi ha, per acord de la comissió paritària del conveni.

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

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

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

Artículo 26. 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 27. Registro de jornada

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca.

La Representación Legales de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras (personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.) pueden prestar servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.

Artículo 28. 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. Las personas 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 las personas menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Artículo 29. 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 la empresa y la persona trabajadora 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 persona trabajadora 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 cas que l'empresa cessara en l'activitat, les persones treballadores gaudiran les vacances dins d'aquest 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 que preveu l'article 48.4 i 48.bis de l'estatut de les persones treballadores, es tindrà dret a gaudir les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que, per aplicació d'aquest precepte, li corresponga, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilite al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora 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 30. Retribució de les vacances

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

Article 31. Permisos

1. La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i els temps següents:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari, de cònjuge o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per tal motiu, la persona treballadora necessite fer un desplaçament superior a 150 km de distància d'anada i els corresponents a la tornada a aquest efecte, el termini serà de quatre dies.

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

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

En cas de naixement de fill/adopció, les persones que no complisquen els requisits per a accedir a la prestació per naixement de fill de la Seguretat Social, disposaran de dos dies en cas de naixement, que seran quatre dies en cas que requerisquen desplaçament.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

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

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

En el cas que la persona treballadora, per compliment del deure o acompliment del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà l'import d'aquesta del salari a què tinga dret en l'empresa.

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

f) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.*d* de l'Estatut dels treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del

4. En el caso de que la empresa cesara en la actividad, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 30. Retribución de las vacaciones

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

Artículo 31. Permisos

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, 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 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, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

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

En caso de nacimiento de hijo/adopción, aquellas personas que no cumplan los requisitos para acceder a la prestación por nacimiento de hijo de la seguridad social, dispondrán de dos días en caso de nacimiento, que serán cuatro días en caso de requerir desplazamiento.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.*d* del Estatuto de las personas trabajadoras, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones,

lactant fins que aquest complisca nou mesos. La duració del permís es pot incrementar proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exercisca aquest dret, per la seua voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en catorze dies laborables que se sumaran al període de suspensió per naixement de fill, el gaudi del qual serà consecutiu a la finalització d'aquest i tindrà caràcter ininterromput sense que calga fraccionar-ho en diversos períodes.

En els casos en els quals el contracte de treball s'extingira o suspenguera per qualsevol causa, abans del compliment dels 9 mesos del fill, l'empresa podrà descomptar de la seua corresponent liquidació i quitança a què donara lloc l'extinció del contracte l'import de la part proporcional que li corresponga del període no treballat des de l'endemà de la finalització del contracte de treball, fins al final de la lactància, és a dir, fins al compliment dels nou mesos del seu fill. Les treballadores que tinguen previst gaudir aquest permís de forma acumulada hauran de comunicar-ho a l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors i les treballadores sense que se'n puga transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dos treballadors o treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial en podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exercisquen aquest dret amb la mateixa duració i el mateix règim, el període de gaudi es podrà estendre fins que el lactant complisca dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

g) Qui, per raons de guarda legal, tinga a la seua cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat 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 huité i un màxim de la meitat de la duració d'aquesta.

Tindrà el mateix dret qui haja d'encarregar-se de la cura 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 cap activitat retribuïda.

El progenitor, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, com a mínim, la meitat de la duració d'aquesta, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat de la seua cura directa, contínua i permanent, acreditada per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el fill o la persona que haja sigut objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció complisca els vint-i-tres anys. En conseqüència, el mer compliment dels díhuit anys del fill o el menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb finalitats d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent. Per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i els supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones.

No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

i) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats després del part, la mare o el pare tindran dret, segons el que s'estableix legalment, a absentar-se del

para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en catorce días laborables que se sumarán al periodo de suspensión por nacimiento de hijo y cuyo disfrute será consecutivo a la finalización del mismo y tendrá carácter ininterrumpido 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 reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 legal-

treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari.

j) La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball, amb la 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.

k) Un màxim de setze hores per a assistir al metge del Servei Públic de Salut i per a acompanyar al metge del Servei Públic de Salut, tant a fills menors de catorze anys com a parents de primer grau de consanguinitat o afinitat que ho necessiten.

2. Es reconeixen els mateixos permisos que estableix l'apartat 1 del present article, excepte el que preveu la seua lletra *a*, a les persones que no s'hagen casat, però convisquen en unió afectiva i estable, prèvia justificació d'aquests aspectes mitjançant una certificació d'inscripció en el corresponent registre oficial de parelles de fet.

Article 32. Adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, per motius de conciliació de la vida familiar i laboral

1. Per a fer efectiu el dret a conciliar la vida familiar i laboral, les empreses podran acordar amb els representants de les persones treballadores normes de desenvolupament respecte de la possibilitat individual que preveu l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors d'adaptació de la duració i distribució de la jornada de treball, ordenació del temps de treball i forma de prestació de serveis, inclosa la prestació de serveis a distància.

2. Aquestes normes s'han d'establir amb criteris de raonabilitat en la compatibilització de les necessitats de les persones treballadores i les necessitats organitzatives de l'empresa. Per a això, es podran concretar les franges horàries en les quals les persones treballadores hagen de coincidir en la prestació de serveis, que podran variar segons els departaments o les seccions d'aplicació. Així mateix, es podran establir límits màxims a l'exercici del dret sempre que aquests no suposen una vulneració de la garantia de no discriminació ni s'impedisca la sol·licitud de les persones treballadores una vegada superats aquests límits.

3. En el cas que els acords als quals fa referència l'apartat anterior no solucionaren les necessitats de les persones treballadores, o en el cas d'absència d'aquests acords, aquestes podran sol·licitar una adaptació de la jornada en els termes que recull l'art. 34.8 de l'ET i segons el procediment que estableixen els apartats següents d'aquest article.

4. El procediment s'iniciarà amb la sol·licitud de la persona treballadora a l'empresa en la qual hauran de concretar-se els aspectes següents:

– Proposta concreta d'adaptació de la duració i/o distribució de la jornada de treball, ordenació del temps de treball i/o forma de prestació de serveis.

– Exposició dels motius que justifiquen la petició.

– Duració temporal prevista de la mesura.

Les empreses podran requerir a la persona treballadora informació addicional, atenent sempre criteris de raonabilitat i respecte a la intimitat de les persones afectades.

5. Rebuda la sol·licitud d'adaptació de jornada, s'obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de trenta dies.

6. En el supòsit de sol·licitar-ho la persona treballadora, l'empresa informarà els representants de les persones treballadores de l'inici del període de negociació i els donarà trasllat de l'escrit de sol·licitud.

7. La persona treballadora podrà requerir la presència d'un representant de les persones treballadores en el procés de negociació.

8. De conformitat amb l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors, finalitzat el procés de negociació, l'empresa, per escrit, comunicarà l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibilite les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. En els dos últims casos, s'indicaran les raons objectives en les quals se sustenta la decisió.

mente, a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

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 32. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con los representantes de las personas trabajadoras normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.

2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, estas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el art. 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

– Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.

– Exposición de los motivos que justifican la petición.

– Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

6. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.

7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.

8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En los dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

9. En cas de desacord i d'haver sol·licitat la persona treballadora la presència en el procés negociador d'un representant legal de les persones treballadores, aquest últim podrà emetre un informe sobre aquest tema.

10. Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment que estableix l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Article 33. Hores extraordinàries

1. Les hores extraordinàries que s'exigisquen per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com en 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'aquest conveni o a raó d'1 hora i 20 minuts de descans per cada hora treballada.

3. L'opció respecte de la compensació en descansos o en metàl·lic correspondrà al treballador, si l'opció és per compensació per descansos, la data del gaudi s'acordarà entre la direcció de l'empresa i les persones treballadores afectades en un termini de 15 dies des de la realització. Conclòs aquest termini sense acord, el conflicte se sotmetrà a la comissió paritària del present conveni.

CAPÍTOL VI
Retribucions

Article 34. Estructura retributiva

1. Les retribucions de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni es distribueixen en el salari base de grup, el plus conveni i, si és el cas, els complements salarials regulats en aquest.

2. S'entén per salari base de grup el corresponent a la persona treballadora en funció del seu enquadrament en un dels grups professionals descrits en el present conveni col·lectiu.

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

4. El salari base i el plus conveni remuneren la jornada anual de treball efectiu pactada en aquest conveni col·lectiu i els períodes de descans establits.

Article 35. Complements salarials

1. Són complements 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 de la persona treballadora i la seua adscripció a un grup professional.

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

a) Personals. En la mesura en què deriven de les condicions personals de la persona treballadora.

b) De lloc de treball. Integrats per les quantitats que haja de percebre la persona treballadora per raó de les característiques del lloc de treball o de la manera de realitzar la seua activitat.

c) Per qualitat o quantitat de treball. Consistent en les quantitats que percep la persona treballadora per raó d'una millor qualitat o més quantitat de treball, o bé sobre la base de la situació i els resultats de l'empresa o una àrea d'aquesta.

Article 36. Condicions més beneficioses

Es mantindran les condicions més beneficioses establides amb anterioritat a la vigència d'aquest conveni, sense perjudici que puguen ser absorbides i compensades quan els salaris que estiguen percebent les persones treballadores, en el seu conjunt i en còmput anual, siguen superiors als que es fixen en el present conveni. Tanmateix:

a) Es reconeixen amb caràcter general els drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat que estava regulat en la negociació provincial anterior a 2013 i que es detallen en l'annex I del II Conveni col·lectiu de forneria i pastisseria de la Comunitat Valenciana, per als anys 2015 a 2017, publicat en el DOGV núm. 7553, de

9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal de las personas trabajadoras, este último podrá emitir informe al respecto.

10. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 33. Horas extraordinarias

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

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

3. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, si la opción es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será acordada entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras afectadas 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 34. Estructura retributiva

1. Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, se distribuyen en el Salario Base de Grupo, el Plus Convenio y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo.

2. Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente a la persona trabajadora 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 35. 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 de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 36. 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 las personas trabajadoras, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente convenio. No obstante:

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

22 de juny de 2015, sobre drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat en el sector de forneria i pastisseria de la Comunitat Valenciana.

b) A les persones treballadores que, a 31.12.2012 perceben una retribució derivada del Conveni col·lectiu provincial que els siga aplicable, superior a l'establida per al grup professional en el qual queden enquadrats, se'ls mantindrà la diferència com a complement *ad personam*, denominat complement «*ex categoria* o nivell professional».

Aquest complement no serà compensable ni absorbible, i es revaloritzarà anualment en el mateix increment que el conveni. Aquest complement, atés que suposa una garantia salarial per a les persones treballadores els salaris de categoria o nivell de les quals eren superiors als de grup, no serà abonable a les persones treballadores de nou ingrés. Així mateix, aquest complement es considerarà salari base amb caràcter general i s'inclourà per al càlcul de les pagues extraordinàries.

Article 37. Pagues extraordinàries

1. Les persones treballadores afectades per aquest conveni tindran dret al cobrament de tres pagues extraordinàries de meritació anual, l'import de la qual consistirà en una mensualitat del salari base de grup i del plus conveni, a més dels complements personals que corresponga, d'acord amb l'article anterior.

2. Les gratificacions extraordinàries podran ser prorratejades en dotze mensualitats de mutu acord entre empresa i persona treballadora. En cas contrari, es percebran segons el costum o el pacte establit en cada empresa i, en defecte 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 aquest, se li abonaran les gratificacions extraordinàries prorratejant el seu import en proporció al temps treballat.

Article 38. Quantia i actualització salarial

Primer. Retribucions

1. Les persones treballadores percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats que s'indiquen en la taula següent durant l'any 2022, que es corresponen amb un increment del 4 % sobre els valors abonats en 2021:

Valors retributius de l'any 2022							
	Salari base mensual	*Plus conveni mensual*	*Retribució anual*	*Valor art. 33*	*Valor art. 39*	*Valor art. 40*	*Valor art. 41*
	Euros	*Euros*	*Euros*	*€/hora*	*€/hora*	*€/hora*	*€/hora*
Grup 5	967,45	79,46	15.703,65	11,20	1,62	1,08	24,41
Grup 4	1.030,16	79,46	16.644,30	11,91	1,73	1,08	25,91
Grup 3	1.131,82	79,46	18.169,20	13,33	1,91	1,08	28,63
Grup 2	1.236,26	79,46	19.735,80	14,35	2,08	1,08	30,97
Grup 1	1.311,85	79,46	20.869,65	15,57	2,20	1,08	33,13

2. Les persones treballadores percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats que s'indiquen en la taula següent durant l'any 2023, que es corresponen amb un increment del 2,10 % sobre els valors abonats en 2022:

Valors retributius de l'any 2023							
	Salari base mensual	*Plus conveni mensual*	*Retribució anual*	*Valor art. 33*	*Valor art. 39*	*Valor art. 40*	*Valor art. 41*
	Euros	*Euros*	*Euros*	*€/hora*	*€/hora*	*€/hora*	*€/hora*
Grup 5	987,77	81,13	16.033,50	11,44	1,65	1,10	24,92
Grup 4	1.051,79	81,13	16.993,80	12,16	1,77	1,10	26,45
Grup 3	1.155,59	81,13	18.550,80	13,61	1,95	1,10	29,23
Grup 2	1.262,22	81,13	20.150,25	14,65	2,12	1,10	31,62
Grup 1	1.339,40	81,13	21.307,95	15,90	2,25	1,10	33,83

DOGV núm. 7553 de 22 de junio de 2015, sobre derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el sector de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana.

b) Aquellas personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría o nivel eran superiores a los de Grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras 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 37. Pagas extraordinarias

1. Las personas trabajadoras afectadas 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 persona trabajadora. 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 proporción al tiempo trabajado.

Artículo 38. Cuantía y actualización salarial

Primero. Retribuciones

1. Las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2022, que se corresponden con un incremento del 4 % sobre los valores abonados en 2021:

Valores retributivos del año 2022							
	Salario Base mensual	*Plus Convenio mensual*	*Retribución anual*	*Valor Art. 33*	*Valor Art. 39*	*Valor Art. 40*	*Valor Art. 41*
	€uros	*€uros*	*€uros*	*€/hora*	*€/hora*	*€/hora*	*€/hora*
Grupo 5	967,45	79,46	15.703,65	11,20	1,62	1,08	24,41
Grupo 4	1.030,16	79,46	16.644,30	11,91	1,73	1,08	25,91
Grupo 3	1.131,82	79,46	18.169,20	13,33	1,91	1,08	28,63
Grupo 2	1.236,26	79,46	19.735,80	14,35	2,08	1,08	30,97
Grupo 1	1.311,85	79,46	20.869,65	15,57	2,20	1,08	33,13

2. Las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2023, que se corresponden con un incremento del 2,10 % sobre los valores abonados en 2022:

Valores retributivos del año 2023							
	Salario Base mensual	*Plus Convenio mensual*	*Retribución anual*	*Valor Art. 33*	*Valor Art. 39*	*Valor Art. 40*	*Valor Art. 41*
	€uros	*€uros*	*€uros*	*€/hora*	*€/hora*	*€/hora*	*€/hora*
Grupo 5	987,77	81,13	16.033,50	11,44	1,65	1,10	24,92
Grupo 4	1.051,79	81,13	16.993,80	12,16	1,77	1,10	26,45
Grupo 3	1.155,59	81,13	18.550,80	13,61	1,95	1,10	29,23
Grupo 2	1.262,22	81,13	20.150,25	14,65	2,12	1,10	31,62
Grupo 1	1.339,40	81,13	21.307,95	15,90	2,25	1,10	33,83

3. Les persones treballadores percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats que s'indiquen en la taula següent durant l'any 2024, que es corresponen amb un increment del 2 % sobre els valors abonats en 2023:

Valors retributius de l'any 2024							
	Salari base mensual	*Plus conveni mensual*	*Retribució anual*	*Valor art. 33*	*Valor art. 39*	*Valor art. 40*	*Valor art. 41*
	Euros	*Euros*	*Euros*	*€/hora*	*€/hora*	*€/hora*	*€/hora*
Grup 5	1.007,53	82,75	16.354,20	11,67	1,68	1,12	25,42
Grup 4	1.072,83	82,75	17.333,70	12,40	1,81	1,12	26,98
Grup 3	1.178,70	82,75	18.921,75	13,88	1,99	1,12	29,81
Grup 2	1.287,46	82,75	20.553,15	14,94	2,16	1,12	32,25
Grup 1	1.366,19	82,75	21.734,10	16,22	2,29	1,12	34,51

4. Els endarreriments derivats dels increments que estableix el present article s'abonaran en un sol pagament, dins del mes següent al de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* dels nous valors, si bé les empreses de menys de 50 persones treballadores podran fraccionar el seu abonament fins a tres terminis.

Atesa l'evolució de l'IPC durant l'any 2022, les parts signants recomanen a les empreses l'agilitació de l'abonament dels endarreriments independentment de la data de publicació del present conveni col·lectiu.

Segon. Actualització

1. En finalitzar la vigència d'aquest conveni, es comprovarà si la suma de l'IPC general de 2022, 2023 i 2024 és superior al 8,10, cas en què la diferència s'aplicarà de la manera següent:

a) Si la diferència fora igual o inferior al 2 %, els valors que es prendran com a base de càlcul per a aplicar l'actualització de 2025 seran els resultants d'actualitzar les taules de 2024 amb aquesta diferència.

b) Si la diferència fora superior al 2 %, els valors que es prendran com a base de càlcul per a aplicar l'actualització de 2025 seran els resultants d'actualitzar les taules de 2024 en un 2 % més la meitat de l'excés sobre el 2 %. L'altra meitat de l'excés s'aplicarà en l'actualització de les taules de 2026.

2. Les parts es comprometen a elaborar les taules salarials de 2025 i 2026, d'acord amb el que estableix l'apartat anterior, perquè siguen aplicables l'1 de gener de cada any en els deu dies següents des que es conega l'IPC general definitiu de cada any.

Article 39. Nocturnitat

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

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

Article 40. 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 estableix el Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball o la normativa que el substituïsca.

2.1. La jornada màxima del personal que treballe en cambres frigorífiques i de congelació serà la següent:

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

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

3. Las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2024, que se corresponden con un incremento del 2 % sobre los valores abonados en 2023:

Valores retributivos del año 2024							
	Salario Base mensual	*Plus Convenio mensual*	*Retribución anual*	*Valor Art. 33*	*Valor Art. 39*	*Valor Art. 40*	*Valor Art. 41*
	€uros	*€uros*	*€uros*	*€/hora*	*€/hora*	*€/hora*	*€/hora*
Grupo 5	1.007,53	82,75	16.354,20	11,67	1,68	1,12	25,42
Grupo 4	1.072,83	82,75	17.333,70	12,40	1,81	1,12	26,98
Grupo 3	1.178,70	82,75	18.921,75	13,88	1,99	1,12	29,81
Grupo 2	1.287,46	82,75	20.553,15	14,94	2,16	1,12	32,25
Grupo 1	1.366,19	82,75	21.734,10	16,22	2,29	1,12	34,51

4. Los atrasos derivados de los incrementos establecidos en el presente artículo se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el «*Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*» de los nuevos valores, si bien, las empresas de menos de 50 personas trabajadoras podrán fraccionar su abono hasta en tres plazos.

Atendiendo a la evolución del IPC durante el año 2022, las partes firmantes recomiendan a las empresas la agilización del abono de los atrasos independientemente de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo.

Segundo. Actualización

1. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 es superior al 8,10 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma:

a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 con dicha diferencia.

b) Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 en un 2 % más la mitad del exceso sobre el 2 %. La otra mitad del exceso se aplicará en la actualización de las tablas de 2026.

2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2025 y 2026, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación el 1 de enero de cada año en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

Artículo 39. Nocturnidad

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

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

Artículo 40. Trabajos en cámaras de congelación

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

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

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

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

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

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

3. El personal que per habitual funció, contínua o discontínua, preste servei a l'interior de cambres de congelació a una temperatura de deu graus sota zero o inferior, i quede exposat a aquestes condicions pels temps màxims que estableix l'apartat anterior del present article, percebrà el complement que preveuen les taules d'aquest conveni per cada hora treballada en aquestes condicions, entenent-se que aquests períodes són acumulatius; per tant, la suma dels temps a l'interior de la cambra se sumarà i sempre que aquesta suma siga superior a una hora, es tindrà dret a percebre la quantitat que estableixen les taules del present conveni col·lectiu.

4. Quan, per l'aplicació de les mesures determinades en la corresponent avaluació de riscos, desapareguen les circumstàncies causants i es dote la persona treballadora 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.

S'entendran com a mesures que eviten el risc les que suposen que la persona treballadora no patisca les baixes temperatures de les cambres, com poden ser cabines climatitzades en els carretons, donant per entés que la roba d'abrigar no suposa l'eliminació d'aquesta circumstància.

Article 41. Treball en festiu

Les hores extres realitzades en festes laborals que tinguen caràcter retribuït i no recuperable s'abonaran d'acord amb les taules d'aquest conveni, sense perjudici de les condicions més beneficioses *ad personam* reconegudes en virtut del que preveu l'article 36 del present conveni col·lectiu.

Article 42. Retribució en espècie

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

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

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

Article 43. Seguretat Social complementària

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

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 44. 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 s'han de caracteritzar per la definició i l'acostament a la realitat dels problemes per a així aconseguir una autèntica cultura preventiva i, a tal fi, acorden la constitució d'una comissió sectorial de salut laboral que impulsarà, durant la vigència del present conveni col·lectiu, totes

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

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

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

4. Cuando por la aplicación de las medidas determinadas en la correspondiente evaluación de riesgos, desaparezcan las circunstancias causantes, y se dote a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 41. Trabajo en festivo

Las horas extras realizadas en fiestas laborales que tengan carácter retribuido y no recuperable se abonarán de acuerdo con las tablas de este convenio, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas *ad personam* reconocidas en virtud de lo previsto en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 42. 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 los incrementos previstos para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 43. Seguridad Social complementaria

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

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 44. 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 colec-

les mesures que s'orienten a millorar les condicions de seguretat i salut en el treball.

2. La Comissió es constituirà dins dels tres mesos següents a la signatura del present conveni i tindrà caràcter paritari.

Entre les seues comeses, estarà l'establiment de prioritats i instruments per a la prevenció de riscos laborals mitjançant la realització d'estudis de les condicions de treball, elaboració de propostes d'actuació amb la finalitat 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'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals.

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

D'acord amb el que disposa l'article 9.3 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, l'activitat preventiva haurà de planificar-se per a un període determinat, i s'establiran les fases i prioritats del seu desenvolupament en funció de la magnitud dels riscos i del nombre de persones treballadores exposades a aquests, així com el seu seguiment i control periòdic. En el cas que el període en què es desenvolupe 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 de les persones treballadores especialment sensibles a certs riscos i, finalment, l'adaptació de la tasca a l'individu.

L'empresa garantirà a les persones treballadores la vigilància periòdica de la seua salut i restringirà l'abast d'aquesta als riscos inherents al treball.

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

1. Quan hi haja una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat, senyaladament respecte de l'avaluació de la salut de les persones treballadores nocturnes que preveu l'article 36.4 de l'Estatut de les persones treballadores.

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

3. Quan l'estat de salut de la persona treballadora puga constituir un perill per a si mateixa o per a tercers.

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

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

1. Aptitud o adequació de la persona treballadora al seu lloc de treball o funció.

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

tivo, cuantas medidas se orienten a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

a) Integración de la prevención.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de 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 personas trabajadoras expuestas 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 las personas trabajadoras especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

Será necesario el consentimiento de la persona trabajadora, basado en el conocimiento del contenido y alcance de la vigilancia de la salud. Sin embargo, tendrá carácter obligatorio para la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras nocturnas prevista en el artículo 36.4 del Estatuto de las personas trabajadoras.

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

3. Cuando el estado de salud de la persona trabajadora pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros.

La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada persona trabajadora 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 de la persona trabajadora. 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 de la persona trabajadora a su puesto de trabajo o función.

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

d) Establiment de les actuacions i línies de treball que es desenvoluparan en els centres de treball a fi de donar l'adequada protecció a les situacions vinculades amb l'embaràs o part recent.

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

A partir d'aquesta 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 el facen especialment sensible a les condicions del lloc.

Així mateix, d'acord amb el que disposa l'article 4 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, el personal sanitari del servei de prevenció estudiarà i valorarà, especialment, els riscos que puguen afectar les treballadores en situació d'embaràs o part recent, les persones menors i les persones treballadores 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'empresa haurà de garantir que cada persona treballadora 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'aquesta, com quan es produïsquen canvis en les funcions que exercisca o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

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

La formació a què es refereix l'apartat anterior haurà d'impartir-se, sempre que siga possible, dins de la jornada de treball o, en defecte d'això, en altres hores però amb el descompte en aquesta del temps que s'hi ha invertit. La formació es podrà impartir per l'empresa amb mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens, i el cost no recaurà en cap cas sobre les persones treballadores.

Article 45. Delegat/ada 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 de les persones treballadores en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

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

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

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

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

b) A aquest efecte, el servei de prevenció farà saber als representants de les persones treballadores 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 acorden l'empresa, les persones treballadores i el mateix servei.

c) Fer les visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, podent, a tal fi, accedir-hi a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb les

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 el embarazo o parto reciente.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran 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 las personas menores y a las personas trabajadoras 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, la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora 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 persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras.

Artículo 45. Delegado-a 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 las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

b) A tal efecto, el Servicio de prevención hará saber a los representantes de las personas trabajadoras 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 la empresa, las personas trabajadoras 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

persones treballadores, de manera que no s'altere el normal desenvolupament del procés productiu. (Art. 36.2-e L. 31/1995)

3. El temps utilitzat pels delegats de prevenció per a l'acompliment 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 que preveu la lletra *e* de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant l'anterior, serà considerat en tot cas com a temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit horari esmentat, el corresponent a les reunions del Comité de Seguretat i Salut, i a qualssevol altres convocades per l'empresa 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 els 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 serà aplicable el que disposa l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut de les persones treballadores quant al sigil professional degut respecte de les informacions a què tinguen accés a conseqüència de la seua actuació en l'empresa.

Article 46. Obligacions de les persones treballadores en matèria de prevenció de riscos

1. Correspon a cada persona treballadora vetlar, segons les seues possibilitats i mitjançant el 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'altres persones a les quals 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'empresa.

2. Les persones treballadores, segons la seua formació i seguint les instruccions de l'empresa, tenen les obligacions següents:

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

b) Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresa, d'acord amb les instruccions que s'han rebut.

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 espais de treball en els quals aquesta tinga lloc.

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

e) Contribuir al compliment de les obligacions establides per l'autoritat competent amb la finalitat de protegir la seguretat i la salut de les persones treballadores en el treball.

f) Cooperar amb l'empresa perquè aquesta puga garantir unes condicions de treball que siguen segures i no comporten riscos per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.

3. L'incompliment per les persones treballadores de les obligacions en matèria de prevenció de riscos a què es refereixen els apartats anteriors tindrà la consideració d'incompliment laboral als efectes que preveu l'article 43 del present conveni col·lectiu.

Article 47. Condicions de treball

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

2. Es reconeix la importància recent del problema de l'estrés laboral, per a la qual cosa cal avançar, per mitjà de l'avaluació de riscos i el pla de prevenció, en una sensibilització i més comprensió d'aquesta matèria per a previndre, eliminar o reduir els riscos psicosocials en el lloc de treball. En aquest sentit, hi ha eines de diagnòstic com ISTAS-21 o l'aplicació informàtica Factores Psicosociales. Método de evaluación, elaborada per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo. (Art. 36.2-e L. 31/1995)

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

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa 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 las personas trabajadoras en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 46. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos

1. Corresponde a cada persona trabajadora 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 de la empresa.

2. Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa, 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 la empresa, 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 las personas trabajadoras designadas 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 las personas trabajadoras.

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

f) Cooperar con la empresa para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

3. El incumplimiento por las personas trabajadoras 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 47. 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.

Article 48. Roba de treball

1. L'empresa facilitarà a les persones treballadores les peces de roba de treball adequades a les funcions que realitzen. Es preveu la duració d'aquestes peces de sis mesos.

2. L'ús d'aquestes peces de treball facilitades per l'empresa serà obligatori per a tot el personal d'aquesta i es considerarà falta greu utilitzar-ne altres diferents.

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 49. Dret de reunió

El lloc de reunió serà el centre de treball, si les condicions d'aquest ho permeten, i aquesta tindrà lloc fora de les hores de treball, excepte acord amb l'empresari.

Article 50. Crèdit horari

1. Els delegats de les persones treballadores 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 persones treballadores: 15 hores.
– De 101 a 250 persones treballadores: 20 hores.
– De 251 a 500 persones treballadores: 30 hores.
– De 501 a 750 persones treballadores: 35 hores.
– De 751 en avant: 40 hores.

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

3. Per a la correcta administració i govern del conveni col·lectiu a través de la comissió paritària establida i el desenvolupament del treball d'aquesta, les organitzacions sindicals signants d'aquest, que al seu torn gaudisquen de la condició de més representatives en el sector, a fi d'articular les labors de seguiment, difusió i cooperació en la consecució i el compliment de les finalitats d'aquest conveni, mitjançant un pacte d'empresa, podran establir sistemes d'acumulació horària diferents del que regula l'apartat anterior.

CAPÍTOL IX
Règim disciplinari

Article 51. Procediment sancionador

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

2. La sanció de les faltes requerirà una comunicació per escrit a la persona treballadora, en què cal fer constar la data i els fets que la van motivar.

3. Es comunicarà a la representació legal de les persones treballadores tota falta que comporte sanció.

En qualsevol moment, bé per resultar necessari per al millor coneixement dels fets, naturalesa o abast d'aquests, o bé per a evitar eventuals danys, es podrà aplicar cautelarment la suspensió d'ocupació, no de sou, de la persona afectada per un termini màxim de dos mesos, de manera que queda a la disposició de l'empresa durant el temps de suspensió, o bé adoptar qualsevol altra mesura organitzativa de caràcter temporal fins a la finalització del procediment sancionador.

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

Article 52. Faltes

Les faltes comeses per les persones treballadores al servei de les empreses regulades pel present conveni col·lectiu es classificaran ate-

Artículo 48. Prendas de trabajo

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

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

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

CAPÍTULO VIII
Derechos sindicales

Artículo 49. Derecho de reunión

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

Artículo 50. Crédito horario

1. Los delegados de las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras: 15 horas.
– De 101 a 250 personas trabajadoras: 20 horas.
– De 251 a 500 personas trabajadoras: 30 horas.
– De 501 a 750 personas trabajadoras: 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. Para la correcta administración y gobierno del convenio colectivo a través de la Comisión Paritaria establecida, y el desarrollo del trabajo de la misma, las organizaciones sindicales firmantes del mismo, que a su vez gocen de la condición de más representativas en el sector, a fin de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este convenio, mediante pacto de empresa, podrán establecer sistemas de acumulación horaria diferentes al regulado en el apartado anterior.

CAPÍTULO IX
Régimen disciplinario

Artículo 51. Procedimiento sancionador

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. Se comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras toda falta que conlleve sanción.

En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

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

Artículo 52. Faltas

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio Colectivo se clasificarán

nent la seua importància i les circumstàncies concurrents en lleus, greus i molt greus.

A) Són faltes lleus

1) D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant el període d'un mes sense la deguda autorització o causa justificada.

2) Faltar un dia al treball sense la deguda autorització o causa justificada.

3) L'abandó, sense causa justificada, del treball encara que siga per breu temps.

4) La desobediència als superiors en qualsevol matèria que siga pròpia del servei.

5) El consum de productes elaborats o no per l'empresa, presos en lloc diferent del destinat per a fer-ho per la direcció d'aquesta.

6) Negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa o fer ús indegut d'aquests.

7) Descuit, negligència o demora en el compliment dels seus deures i de qualsevol treball encomanat a la persona treballadora, si d'això es deriva un perjudici per a l'empresa.

8) No comunicar amb l'antelació deguda la seua falta al treball per causa justificada, llevat que prove la impossibilitat de fer-ho.

9) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

B) Són faltes greus

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

2) Faltar dos dies de treball durant el període d'un mes sense causa justificada.

L'abandó injustificat, sense previ avís o autorització del lloc de treball, quan a conseqüència d'això es causara un perjudici de consideració a l'empresa o fora causa directa d'accident dels companys/anyes de treball.

4) L'incompliment de les obligacions relatives a efectuar la neteja i altres operacions per a deixar ordenat i degudament endreçat tant el lloc de treball com els utensilis i la maquinària pròpia que es necessite per a desenvolupar la funció que li haja encomanat l'empresa.

5) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència implica un crebant manifest per al treball o d'aquesta es derivara perjudici notori per a l'empresa, es considerarà com a falta molt greu.

6) Les renyines o discussions greus durant el temps de treball entre companys/anyes, sempre que repercutisquen greument en el normal desenvolupament de l'activitat laboral.

7) L'incompliment de les obligacions previstes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan tal incompliment origine un risc per a la salut i la integritat física de la persona treballadora, dels seus companys/anyes de treball o de terceres persones.

8) La comissió de més de tres faltes lleus, encara que siguen de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, sempre que hi haja hagut sanció.

9) La negligència, o imprudència greu quan originen perjudicis per als interessos de l'empresa o donen lloc a protestes o reclamacions del públic o la pèrdua de clients.

10) L'ocultació dels retards produïts en el treball, quan això cause perjudici a l'empresa, així com l'ocultació d'errors propis que causen perjudicis a la caixa.

11) Simular la presència d'una altra persona treballadora en l'empresa a l'efecte del compliment de les seues obligacions laborals.

12) La utilització dels mitjans informàtics, telemàtics o tecnològics posats a disposició per l'empresa de manera contrària al que disposen els codis i protocols d'ús d'aquests mitjans tecnològics establit en cada empresa.

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

C) Són faltes molt greus

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

2) La falta injustificada d'assistència al treball durant més de dos dies en el període d'un mes o durant més de sis dies, en un període de quatre mesos.

atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves

1) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes sin la debida autorización o causa justificada.

2) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

3) El abandono, sin causa justificada, del trabajo aunque sea por breve tiempo.

4) La desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

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

6) Negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

7) Descuido, negligencia o demora en el cumplimiento de sus deberes y de cualquier trabajo encomendado a la persona trabajadora, si de ello se deriva perjuicio para la empresa.

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

9) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

B) Son faltas graves

1) 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.

2) Faltar dos días de trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

El abandono injustificado, sin previo aviso o autorización del puesto de trabajo, cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

4) El incumplimiento de las obligaciones relativas a efectuar la limpieza y demás operaciones para dejar ordenado y debidamente aseado tanto el puesto de trabajo como los utensilios y maquinaria propia que se necesite para desarrollar la función que le haya sido encomendada por la empresa.

5) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

6) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as, siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

7) El incumplimiento de las obligaciones previstas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo para la salud y la integridad física de la persona trabajadora, de sus compañeros-as de trabajo o de terceras personas.

8) La comisión de más de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción.

9) La negligencia, o imprudencia grave cuando originan perjuicios para los intereses de la empresa o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes.

10) La ocultación de los retrasos producidos en el trabajo, cuando ello cause perjuicio a la Empresa así como la ocultación de errores propios que causen perjuicios a la caja.

11) Simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

12) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

14) 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, siempre que sea posible.

C) Son faltas muy graves

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

2) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante más de dos días en el período de un mes o durante más de seis días, en un periodo de cuatro meses.

3) La indisciplina o desobediència en el treball greu i culpable.

4) Utilitzar sense autorització prèvia, per a usos aliens a l'empresa, els mitjans de producció posats a la seua disposició.

5) El frau en les gestions encomanades, l'abús de confiança respecte de l'entitat o dels clients, així com el furt o robatori tant a l'empresa com a la resta de companys/anyes de treball o a qualsevol altra persona dins del lloc de treball o durant el compliment d'aquest.

6) El falsejament o segrest de documents relacionats amb errors comesos a fi d'impedir o retardar la seua correcció.

7) Fer desaparéixer, inutilitzar o causar intencionadament desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis i instruments de l'empresa.

8) L'assetjament laboral, siga aquest sexual, per raó de sexe, moral o psicològic.

9) Maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat, o la falta greu de respecte i consideració als que exercisquen funcions de prefectura o als seus familiars, així com als companys, les companyes o persones subordinades i familiars d'aquestes.

10) L'incompliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals quan la seua inobservança comporte un risc molt greu per a la salut i la integritat física de la persona treballadora, dels seus companys/anyes de treball o de terceres persones.

11) La reincidència en falta greu, encara que siga de diferent naturalesa, sempre que es cometa dins d'un període de sis mesos de la primera, quan hi haja hagut sanció.

12) La utilització dels mitjans informàtics, telemàtics o tecnològics posats a disposició per l'empresa de manera contrària al que disposen els codis i protocols d'ús d'aquests mitjans tecnològics establit en cada empresa, quan d'això es derive un perjudici greu per a l'empresa.

13) Acceptar remuneracions o promeses, fer-se assegurar directament o indirectament, pels clients de l'entitat o per tercers, avantatges o prerrogatives de qualsevol gènere per complir un servei de l'empresa.

Article 53. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, al cap de seixanta dies a partir de la data en què l'empresa tinga coneixement total, ple i exacte dels fets, i en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comés.

Article 54. Aplicació de les sancions

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

a) Per faltes lleus

– Amonestació verbal.

– Amonestació escrita.

b) Per faltes greus

– Suspensió d'ocupació i sou d'un a set dies.

c) Per faltes molt greus:

– Suspensió d'ocupació i sou de huit a trenta-cinc dies.

– Acomiadament.

2. Per a l'aplicació de les sancions que antecedeixen es tindrà en compte el superior o inferior grau de responsabilitat de qui comet la falta, el seu grup o nivell professional, i la repercussió del fet en les altres persones treballadores i en l'empresa.

3. Les sancions que puguen imposar-se s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa als tribunals, quan la falta comesa puga constituir delicte o donar compte a les autoritats governatives si és procedent.

CAPÍTOL X

Comissió paritària i inaplicació del conveni col·lectiu

Article 55. 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 del qual seran:

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

3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo grave y culpable.

4) Utilizar sin autorización previa, para usos ajenos a la Empresa, los medios de producción puestos a su disposición.

5) El fraude en las gestiones encomendadas, el abuso de confianza respecto de la entidad o de los clientes así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

6) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

7) Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.

8) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

9) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a quienes desempeñen funciones de jefatura o a sus familiares, así como a los compañeros, compañeras o personas subordinadas y familiares de estas.

10) El incumplimiento de las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales cuando su inobservancia entrañe un riesgo muy grave para la salud y la integridad física de la persona trabajadora, de sus compañeros-as de trabajo o de terceras personas.

11) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera, cuando hubiese mediado sanción.

12) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

13) Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes de la entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Empresa.

Artículo 53. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 54. Aplicación de las sanciones

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

a) Por faltas leves

– Amonestación verbal.

– Amonestación escrita.

b) Por faltas graves

– Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

c) Por faltas muy graves

– Suspensión de empleo y sueldo de ocho a treinta y cinco días.

– Despido

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta, su Grupo o Nivel profesional, y la repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. 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 55. 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 dels pactes. A tal fi es pronunciarà sobre les pràctiques que pogueren suposar frau de llei en matèria de contractació laboral que li siguen sotmeses per seccions sindicals de les centrals signants del present conveni col·lectiu amb caràcter previ a la interposició de qualsevol denúncia davant de la Inspecció de Treball o reclamació jurisdiccional.

c) Intervindre en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni. A tal fi, les seccions sindicals de les centrals signants del present conveni col·lectiu podran sotmetre a la comissió paritària les discrepàncies sorgides en matèria d'elaboració del calendari laboral o de fixació de les vacances anuals.

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

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

f) L'adopció d'acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels continguts del conveni prorrogats, amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de la finalització de la vigència pactada, es desenvolupe l'activitat en el sector i s'establisca expressament la seua vigència.

2. La comissió paritària estarà integrada per un màxim de sis membres per cada una de les representacions sindical i empresarial signants de present conveni col·lectiu, que designaran els seus respectius mandataris segons el criteri que determine cada representació.

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

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

La comissió paritària podrà delegar funcions en els seus membres per a desenvolupar les previsions que estableix aquest conveni col·lectiu, especialment en matèria d'igualtat.

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

4. Les dues parts convenen a donar coneixement a la comissió paritària de tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que puguen produir-se 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 en què la comissió haja de reunir-se per a resoldre discrepàncies sobre la inaplicació de condicions de treball, cas en què el termini màxim per a pronunciar-se serà de set dies. Transcorregut aquest termini sense que es reunisca la comissió, la part consultant tindrà expedita la via judicial, l'arbitratge previst en l'article 48 del present conveni o la possibilitat d'acudir al Tribunal d'Arbitratge Laboral, segons casos.

Les empreses no adscrites a les organitzacions empresarials signants del present conveni col·lectiu, que sol·liciten la intervenció de la comissió paritària, abonaran a la comissió, en concepte de cànon d'organització i convocatòria d'aquesta, la quantitat de 300 €. Per acord unànime de la comissió, es podrà exigir un cànon de 150 € a les persones treballadores que sol·liciten la seua intervenció, si s'apreciara temeritat o mala fe per part seua.

6. Amb vista a solucionar de manera efectiva les discrepàncies sobre els assumptes dels quals haja de conéixer la comissió paritària, en virtut del que estableix el present conveni col·lectiu o sobre la base de la normativa aplicable, les parts acorden sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Article 56. 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 l'efecte per aquesta.

2. El pacte de solució arbitral es remetrà a la comissió paritària, que podrà assumir directament la resolució del conflicte o bé encomanar-ho a un o diversos àrbitres.

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

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

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

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

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

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

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 constituida 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 expedita 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 las personas trabajadoras 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 56. 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, que presidirà el membre de més edat i exercirà les labors de secretari el més jove.

4. Les parts enfrontades exposaran les seues posicions per escrit a l'òrgan arbitral que, 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 confirmarà la comissió paritària.

Article 57. Inaplicació del conveni col·lectiu

1. A fi de mantindre l'ocupació en les empreses, d'acord amb el que s'estableix legalment, es podran inaplicar en l'empresa les condicions que preveu 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 resulte aplicable un nou conveni.

L'empresa que decidisca inaplicar el present conveni informarà la comissió mixta del present conveni de l'obertura del procediment.

2. Per a l'efectivitat de les anteriors mesures, haurà de desenvolupar-se, en les empreses en què hi haja representants legals de les persones treballadores, un període de consultes amb aquests 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 efectes que tenen, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per a les persones treballadores afectades.

3. La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals signants del present conveni, quan aquestes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comité 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. Aquest acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comité o comités d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de les representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, representen la majoria d'aquells.

5. L'empresa i la representació de les persones treballadores podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge establit en el VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 09.11.2017) o posteriors, que s'haurà de desenvolupar dins d'un termini màxim de quinze dies.

6. En les empreses en les quals no hi haja representació legal de les persones treballadores, consultaran a les organitzacions sindicals signants 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 signants del present conveni col·lectiu, sense perjudici de les previsions legals sobre aquest tema.

Per part seua, l'empresa podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials en les quals estiga integrada.

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

7. En cas d'acord, aquest s'haurà de notificar a la comissió paritària del conveni col·lectiu dins dels set dies següents a la seua consecució, amb indicació expressa de les condicions de treball aplicables en aquesta 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 justificarà la recepció de l'acord i, a instàncies de qualsevol dels seus integrants, emetrà un dictamen dins dels 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 que estableix 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 refrendará la Comisión Paritaria.

Artículo 57. 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras afectadas.

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. La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09.11.2017) 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 las personas trabajadoras, 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 previsiones legales al respecto.

Por su parte, la empresa 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 58. 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 des que la discrepància li siga plantejada.

2. Sotmesa la discrepància a la comissió paritària, s'oiran successivament i tantes vegades com siga necessari les parts, a les quals s'instarà a arribar a un acord. Conclòs el procés de mediació, s'alçarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació i 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, aquesta decidirà sotmetre'l a l'arbitratge que recull el conveni o sotmetre'l als mecanismes que preveu el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriors. En cas que no s'arribe a un acord o a un laude arbitral en el termini màxim de quinze dies, s'entendrà que no s'ha solucionat la discrepància als efectes legals oportuns.

Article 59. Seguiment de les condicions de treball en el sector

1. Les parts signants del present conveni col·lectiu es comprometen a efectuar un seguiment de les condicions establides en tots 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 es puguen subscriure 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 normal funcionament del mercat i a l'estabilitat de l'ocupació.

2. Especialment, s'atendrà la negociació col·lectiva d'àmbit inferior al present conveni quan establisca diferents condicions sobre:

a) La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i els 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 de les persones treballadores.

e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per la present llei als convenis d'empresa.

f) Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

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

a) El conveni col·lectiu sectorial d'àmbit autonòmic serà d'obligada i preceptiva aplicació, per a totes les 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 que recull l'apartat 3.2 i 3.3 del present article.

b) Els pactes d'empresa que es puguen establir en l'àmbit de cada una d'aquestes, siga tant en relació amb aspectes determinats pel conveni col·lectiu com sobre aquelles altres matèries que són pròpies de l'empresa o el 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 les persones treballadores afectades presten els seus serveis per compte d'empreses incloses en l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu sectorial d'àmbit autonòmic, aquestes regularan les matèries que siguen pròpies de l'empresa o el centre de treball.

d) Els convenis col·lectius d'empresa o centre vigents i registrats com a tals davant de l'autoritat laboral són autònoms en si, llevat que,

Artículo 58. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del Convenio Colectivo

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

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

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

4. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, la misma decidirá someterlo al arbitraje recogido en el convenio o someterlo a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 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 59. 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 las personas trabajadoras.

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 de los Trabajadores 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 mandatados 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 las personas trabajadoras afectadas presten sus servicios por cuenta de empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo Sectorial de ámbito autonómico, estas regularán las materias que sean propias de la empresa o centro de trabajo.

d) Los Convenios colectivos de empresa o centro vigentes y registrados como tales ante la autoridad laboral, son autónomos en sí mis-

per acord entre les parts, pacten la supletorietat d'aquest conveni o la remissió en determinades matèries al que aquest preveu, cas en què caldrà ajustar-se al que sobre aquest particular s'acorde en el conveni col·lectiu.

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

a) La iniciativa es comunicarà únicament als efectes de coneixement a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

b) Per a l'inici de les negociacions, les dues parts (empresa i representació de les persones treballadores) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.

c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet només es produirà una vegada que s'haja arribat a un acord per a la signatura del conveni en l'empresa.

d) Una vegada s'haja arribat a l'acord, es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritària.

CAPÍTOL XI
Igualtat

Article 60. Igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar i, si és el cas, acordar amb els representants legals de les persones treballadores de la manera en què es determine en la legislació laboral.

2. D'acord amb el que preveu la disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, sobre aplicació gradual dels articles 45 i 46 en la redacció del Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, en les empreses afectades per les normes esmentades, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, o la norma que el substituïsca.

3. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, negociat o consultat prèviament, si és el cas, amb la representació legal de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral haja acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixen en l'acord indicat.

4. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, amb consulta prèvia a la representació legal de les persones treballadores.

5. Amb la finalitat de promoure en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu clàusules que permeten fer realitat la plena incorporació de la dona al món laboral, en igualtat de condicions que els homes i sense discriminació de cap mena, les parts estableixen els compromisos següents:

a) Les ofertes de treball es redactaran de manera que no continguen cap esment que induïsca a pensar que aquestes s'adrecen exclusivament a persones d'un sexe o l'altre.

b) Els procediments de selecció que impliquen promoció respectaran el principi d'igualtat d'oportunitats.

c) En matèria de contractació, es promourà que, amb el mateix mèrit i capacitat, es preveja positivament l'accés del gènere menys representat en el grup professional de què es tracte.

d) En matèria de formació, es promourà el principi d'igualtat d'oportunitats en les accions formatives referides a les relacions interpersonals en l'empresa.

e) El nomenclàtor de les diferents figures professionals es realitzarà en un llenguatge no sexista i les activitats de prevenció integraran la

mos, salvo que, por acuerdo entre las partes pacten la supletoriedad de este convenio o la remisión en determinadas materias a lo previsto en él en cuyo caso estarán a lo que sobre ese particular se acuerde en el Convenio colectivo.

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

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de las personas trabajadoras) 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 60. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos:

a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e) El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la

perspectiva de gènere segons les recomanacions tècniques del servei de prevenció corresponent.

f) La retribució salarial establida en aquest conveni per a llocs d'igual valor en els diferents grups professionals serà la mateixa, siga satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que siga la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que es puga produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o les condicions d'aquella, independentment del gènere al qual pertanguen les persones que els ocupen.

A tal fi, es tindrà en compte que la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents; tot això, d'acord amb el que estableix l'article 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

6. El registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla de les empreses afectades pel present conveni col·lectiu, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor es durà a terme segons el que preveu el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, i, específicament el procediment de valoració dels llocs de treball previst en la seua disposició final primera. En defecte d'això, es recomana l'eina d'autodiagnòstic de bretxa salarial de gènere de l'Institut de la Dona.

Article 61. Actuacions davant de l'assetjament en l'àmbit laboral

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

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 menyscapte 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, afectant negativament l'entorn laboral de la persona treballadora en les seues funcions diàries.

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

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

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

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

b) Impulsar l'aplicació del principi de no tolerància i de corresponsabilitat quant als comportaments laborals que es desenvolupen en les empreses, especialment per part del personal amb més 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 qualsevol cas, la direcció de l'empresa comptarà en totes

perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.

f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

Artículo 61. 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 las personas trabajadoras y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

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

les seues actuacions amb la representació sindical, i les dues es regiran en tot cas pels següents principis i criteris d'actuació:

a) Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, amb la preservació, en tot cas, de la identitat i les circumstàncies personals de qui denuncie. A tal 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 del fet que la persona assetjada puga continuar en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta és la seua voluntat. Amb aquesta finalitat, s'adoptaran les mesures cautelars orientades al cessament immediat de la situació d'assetjament, tenint en compte les necessitats organitzatives i productives que hi puguen 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. A tal 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 aquestes podran estar acompanyades de qui decidisquen.

d) Garantia d'actuació amb l'adopció de les mesures necessàries, incloses, si és el cas, les de caràcter disciplinari, contra la persona o les persones les conductes d'assetjament de les quals resulten provades. A tal fi, si en el termini de deu dies hàbils des que es va tindre coneixement de la denúncia no s'ha arribat a una solució, es donarà inici al corresponent procediment formal per al definitiu aclariment dels fets denunciats, la duració del qual mai excedirà quinze dies naturals, i en el qual seran aplicables totes les garanties que estableix 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 un tracte advers o efecte negatiu en una persona a conseqüència de la presentació per la seua part de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar les actuacions que estableix el present article.

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

ANNEX I

Model de consulta sobre classificació professional

1. DADES GENERALS
Nom de la persona treballadora
Empresa i centre
Departament i secció
Denominació del lloc
Grup professional actual
Grup professional que es reclama

2. DEPENDÈNCIA I COMANDAMENT

Denominació del lloc superior al que ocupa i del qual depén jeràrquicament:		
Llocs o unitats subordinades:		
Nre. de persones:	Nre. de persones:	Nre. de persones:

3. INICIATIVA / AUTONOMIA
a) En quines ocasions decideix pel seu compte?
…
b) En quines ocasions segons normes fixes?
…
c) En quines ocasions consulta el seu superior jeràrquic?
…

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 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.

ANEXO I

Modelo de consulta sobre clasificación profesional

1. DATOS GENERALES
Nombre de la persona trabajadora-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. PRINCIPALS FUNCIONS QUE REALITZA EN EL SEU LLOC DE TREBALL

a) TASQUES REGULARS

…

b). TASQUES OCASIONALS (amb la indicació de la periodicitat mitjana)

…

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

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

Formació		*Idiomes*	*Experiència necessària per a realitzar la funció*
Acadèmica	*Professional*		
Coneixements en el nivell d'Educació Secundària Obligatòria o equivalent		No requereix llengües	Fins a 1 mes
Educació Secundària Obligatòria o equivalent		Coneixements d'un idioma estranger	Fins a 3 mesos
Educació Secundària Obligatòria (completa) o equivalent	Mòduls del cicle formatiu de grau mitjà o superior. Formació o carreres professionals en el marc dels plans de formació de la mateixa empresa o equivalent	Domini d' un idioma estranger	Fins a 9 mesos
Cicle grau mitjà o grau superior, o bé més cursos d'una certa complexitat tècnica o social		Domini d' un idioma estranger i coneixement d'un altre	Fins a 18 mesos
Titulat superior, o bé, primer cicle universitari, graduat mitjà més cursos de Formació Professional superior		Domini de dos idiomes estrangers	Fins a 3 anys
Titulat superior més cursos de postgrau			Més de 3 anys

6. DIFICULTATS

a) COMPLEXITAT DEL TREBALL

…

b) HABILITATS ESPECIALS

…

c) CONDICIONS AMBIENTALS

…

7. RESPONSABILITAT

a) RESPONSABILITAT PER FUNCIÓ I/O RESULTAT (responsabilitat per possibles fallades o errors que puguen ocórrer en l'acompliment de la funció)

…

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

…

8. OBSERVACIONS

…

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

…

4. PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO

a) TAREAS REGULARES

…

b). TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)

…

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

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

Formación		*Idiomas*	*Experiencia necesaria para realizar la función*
Académica	*Profesional*		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria o equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatoria o equivalente		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatoria (Completa) o equivalente	Módulos del ciclo formativo de grado medio o superior. Formación o carreras profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa o equivalente	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses
Ciclo Grado Medio o Grado Superior, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses
Titulado superior, o bien, Primer ciclo universitario, Graduado Medio más cursos de formación profesional superior		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años
Titulado superior más cursos de Posgraduado			Más de 3 años

6. DIFICULTADES

a) COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

…

b) HABILIDADES ESPECIALES

…

c) CONDICIONES AMBIENTALES

…

7. RESPONSABILIDAD

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

…

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

…

8. OBSERVACIONES

…

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

…

10. CRITERI DE LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

El/la treballador/a	RT	L'empresa
Sr./Sra.	Sr./Sra.	Sr./Sra.

ANNEX II

Model de denúncia de situacions d'assetjament

El Sr./ la Sra. … major d'edat, amb domicili al carrer/plaça … núm. … de … i amb DNI/NIF núm. …, treballador-treballadora de l'empresa del sector forneria/pastisseria CV …

Per mitjà del present escrit, interpose una DENÚNCIA contra:

El Sr./ la Sra. …, treballador-treballadora de l'empresa del sector forneria/pastisseria CV; …

Van ser TESTIMONIS (en cas que n'hi haja o vulguen declarar):
El Sr./ la Sra. … DNI/NIF …, treballador-treballadora de l'empresa del sector forneria/pastisseria CV …

I la resta d'altres circumstàncies personals dels quals desconec, pels següents FETS:

Per tot el que s'ha exposat, SOL·LICITE que es tinga per admés el present escrit i es procedisca segons el que estableix el conveni col·lectiu.

Signat. La persona treballadora / La treballadora

…, … de … de …

10. CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

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

ANEXO II

Modelo de denuncia situaciones de acoso

Don/Doña … mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza … 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. La persona trabajadora /La trabajadora

En …, a … de … de …