

## **Convenio colectivo de trabajo de Panadería de la provincia de Valencia 2012.**

### **Índice**

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes negociadoras

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Ámbito temporal

Capítulo II. Contratación

Artículo 5. Acceso al empleo

Artículo 6. Política de contratación

Artículo 7. Fomento de la contratación indefinida

Artículo 8. Contrato a tiempo parcial indefinido

Artículo 9. Contrato para la formación y el aprendizaje. Salario de inicio.

Artículo 10. Contrato por acumulación de tareas

Artículo 11. Contrato de obra o servicio determinado

Artículo 12. Período de prueba

Artículo 13. Cese de los trabajadores

Capítulo III. Contenido general de la relación laboral

Artículo 14. Organización del trabajo

Artículo 15. Concurrencia desleal

Artículo 16. Carné de manipulador de alimentos

Capítulo IV. Clasificación profesional

Artículo 17. Sistema de clasificación profesional

Artículo 18. Factores de encuadramiento

Artículo 19. Grupos Profesionales

Grupo profesional 4

Grupo profesional 3

Grupo profesional 2

Grupo Profesional 1

Artículo 20. Movilidad funcional

Capítulo V. Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 21. Jornada de trabajo

Artículo 22. Calendario laboral

Artículo 23. Jornada en casos especiales

Artículo 24. Menores de dieciocho años de edad

Artículo 25. Vacaciones

Artículo 26. Permisos

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 27. Incremento y actualización

Artículo 28. Condiciones más beneficiosas

Artículo 29. Plus Personal de Actividad

Artículo 30. Pagas extraordinarias

Artículo 31. Nocturnidad

Artículo 32. Trabajo en festivo

Artículo 33. Horas extraordinarias

Artículo 34. Productividad

Artículo 34 bis. Retribución en especie

Artículo 35. Seguridad Social complementaria

Capítulo VII. Salud laboral

Artículo 36. Comisión sectorial de salud laboral

Artículo 37. Condiciones de trabajo

Artículo 38. Equipo de trabajo

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 39. Derecho de reunión

Artículo 40. Crédito horario

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 41. Procedimiento sancionador

Artículo 42. Faltas

A) Son faltas leves

B) Son faltas graves

C) Son faltas muy graves

Artículo 43. Prescripción de las faltas

Artículo 44. Sanciones

A. Por faltas leves

B. Por faltas graves

C. Por faltas muy graves

Capítulo X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio Colectivo

Artículo 45. Comisión paritaria

Artículo 46. Modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del presente convenio colectivo.

Art. 47. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del presente Convenio Colectivo

Artículo 48. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector

Capítulo XII. Igualdad

Artículo 49. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Disposición Transitoria Primera sobre categorías no incluidas en el sistema de clasificación profesional

Disposición Transitoria Segunda sobre estructura retributiva

Regla Primera: Sobre el Salario Base.

Regla Segunda: Sobre el Plus Personal de Actividad.

Regla Tercera: Sobre los complementos de productividad.

Anexo I sobre equivalencias entre la clasificación profesional y los niveles retributivos

## Capítulo I. Ámbito de aplicación

### Artículo 1. Partes negociadoras

El presente Convenio, que regula las relaciones de trabajo entre empresas y trabajadores de las actividades de elaboración, cocción o venta, o simplemente venta de pan, aunque sea compartida con cualquier otra actividad, en la provincia de Valencia, ha sido suscrito, por la parte Empresarial, por la Federación Gremial y Empresarial de Panadería y Pastelería de la Provincia de Valencia y por el Gremio de Panaderos y Pasteleros de Valencia de una parte, y de otra, en representación de los trabajadores, por la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras del País Valencià y por la Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores del País Valencià.

### Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Se registrarán por el presente Convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la provincia de Valencia, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la elaboración, cocción o venta, o simplemente venta de pan, aunque sea compartida con cualquier otra actividad.

### Artículo 3. Ámbito personal

1. Se registrarán por el presente convenio todos los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo.
2. No será de aplicación a los empleados que desempeñen cargos de alta dirección. Tampoco será aplicable a los transportistas autónomos que con vehículo propio o con poder de disposición sobre el mismo, contando con la debida autorización administrativa, realicen transporte de mercancías aun cuando lo hicieran de forma exclusiva para un mismo cargador o comercializador, cargando, depositando y retirando las mercancías en los lugares o centros que la empresa le indique, encargándose así mismo del cobro y liquidación al cargador.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal**

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y expirará el día 31 de diciembre de 2012.
2. El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.
3. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

#### **Capítulo II. Contratación**

##### **Artículo 5. Acceso al empleo**

1. Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.
2. Las empresas darán preferencia en sus contrataciones a las personas que acrediten haber realizado acciones formativas en cualquiera de las Escuelas de Panadería de la provincia de Valencia, cursos de formación de los planes tripartitos de formación continua para los trabajadores-as o acrediten titulación otorgada por una Escuela Profesional de Panadería de la provincia de Valencia, todo ello conforme al Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el catálogo nacional de cualificaciones profesionales, y concretamente en lo relativo a la familia profesional de industrias alimentarias.
3. Las vacantes existentes en las empresas se comunicarán a la representación legal de los trabajadores y se publicarán en el tablón de anuncios.

##### **Artículo 6. Política de contratación**

1. Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la seguridad y la calidad del trabajo en el sector, siendo propósito de ambas el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido. Igualmente, se priorizará la formalización de los contratos de trabajo regulados en el presente Convenio por parte de las empresas frente a otras modalidades de intermediación en el mercado laboral, a fin de promover el desarrollo profesional y la estabilidad en el empleo.

2. En el ámbito de las relaciones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, así como en su caso con las Secciones Sindicales se impulsará el establecimiento de mecanismos para el seguimiento de las políticas de empleo que, en todo caso, tenderán a garantizar la estabilidad en el mismo.

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

4. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

#### **Artículo 7.** Fomento de la contratación indefinida

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

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

#### **Artículo 8.** Contrato a tiempo parcial indefinido

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

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

Jornada pactada Horas Complementarias

Hasta el 50% de la jornada ordinaria Hasta el 50% de horas complementarias

Entre el 51 y el 75% de la jornada ordinaria Hasta el 33% de horas complementarias

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

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

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

- a) Que el porcentaje de empleos indefinidos en la plantilla sea superior al 50% de la misma.
- b) Que el número de contratos de puesta a disposición en la empresa no supere el 15% del volumen de empleo de la misma.

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

**Artículo 9.** Contrato para la formación y el aprendizaje. Salario de inicio.

1. Dadas las características de los oficios y puestos de trabajo a desempeñar y los requerimientos formativos de los mismos, las partes se comprometen a desarrollar a través de la comisión paritaria la regulación del mismo.
2. El personal que se incorpore al sector sin acreditar experiencia previa, percibirá el salario de inicio establecido en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo durante un período no superior a doce meses, sin que posteriormente pueda continuar percibiendo este Nivel retributivo aunque sea contratado en otra empresa distinta.

**Artículo 10.** Contrato por acumulación de tareas

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

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

**Artículo 11.** Contrato de obra o servicio determinado

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, no pudiéndose suscribir para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de una contrata o subcontrata.
2. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dieciocho meses, y se podrán celebrar para la realización de las siguientes tareas o trabajos:
  - a) Atender la elaboración y venta de productos específicos de panadería que tengan un carácter estacional notorio por su vinculación a celebraciones, festividades o tradiciones.
  - b) Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la

empresa, siempre que conlleven una inversión.

c) Atender reparaciones puntuales de duración incierta.

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

#### **Artículo 12.** Período de prueba

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

€ Grupo 1: seis meses.

€ Grupo 2: dos meses.

€ Grupo 3: dos meses.

€ Grupo 4: un mes.

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

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

#### **Artículo 13.** Cese de los trabajadores

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

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

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

#### **Artículo 14.** Organización del trabajo

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

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos. Ello sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

3. La mecanización, el progreso técnico y la innovación deberán orientarse a que la productividad y competitividad en las Empresas sea adecuada, de forma que contribuyan a

prevenir una evolución negativa de las mismas y a mejorar su situación y perspectivas a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezcan su posición competitiva en el mercado y, en su caso, una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, como garantía de mantenimiento del empleo y para la mejora de las condiciones de trabajo.

#### **Artículo 15.** Concurrencia desleal

1. En cumplimiento de la prohibición de concurrencia desleal, no se podrá realizar, salvo consentimiento por escrito de la Empresa, colaboración, obra o trabajo complementario de los que figuren en la propia actividad de la misma.
2. Mediante pacto escrito, podrá acordarse la permanencia del trabajador en la empresa por un período no superior a dos años contados desde que éste haya promocionado en la misma por causa de la especialización profesional recibida.
3. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo conocerá, con carácter previo, las discrepancias que se susciten sobre esta previsión, en orden a salvaguardar los intereses de las empresas que realicen esfuerzos en los apartados de investigación, desarrollo e innovación, ya sea creando productos nuevos, o bien recuperando recetas tradicionales.

#### **Artículo 16.** Carné de manipulador de alimentos

1. El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo.
2. Igualmente, estará obligado a recibir la formación respecto de los requisitos que ordene la legislación vigente en materia de manipulación de alimentos, seguridad e higiene en el trabajo, prevención de riesgos laborales y en cuanto a las obligaciones que correspondan a los trabajadores, por su función y grupo profesional.
3. En el supuesto de que el trabajador se negara a realizar la formación, tanto básica como continua, en materia de manipulación de alimentos se podrá suspender el contrato de trabajo sin derecho a remuneración alguna hasta que realice la misma.
4. Asimismo cumplirán los trabajadores lo exigido por la reglamentación técnico-sanitaria, por lo que deberán llevar el pelo recogido, no podrán fumar ni mascar chicle y demás obligaciones y prohibiciones establecidas.

### **Capítulo IV. Clasificación profesional**

#### **Artículo 17.** Sistema de clasificación profesional

1. Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales,

titulaciones y contenido general de la prestación.

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

3. Se establece, dentro de los grupos profesionales, las siguientes divisiones funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a las mismas, previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa quedan adscritos a los distintos grupos y dentro de ellos, a alguna de las siguientes divisiones funcionales:

A. Personal administrativo.

B. Personal de elaboración.

C. Personal complementario.

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

#### **Artículo 18.** Factores de encuadramiento

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones funcionales, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengán obligadas a contemplar en su estructura

organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

#### **Artículo 19. Grupos Profesionales**

##### **Grupo profesional 4**

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 o Formación Profesional 1.

##### **Grupo profesional 3**

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras.
2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional 2 Graduado Escolar o Formación Profesional 1, 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 grado medio, 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 de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### **Artículo 20.** Movilidad funcional

1. A petición de la empresa el trabajador deberá realizar trabajos de un grupo profesional o nivel superior al que esté encuadrado. El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Esta situación no deberá prolongarse más de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años.

2. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. No se perjudicará su formación profesional ni será vejatoria a su condición, y seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que le correspondan por su clasificación profesional. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

#### Capítulo V. Ordenación del tiempo de trabajo

#### **Artículo 21.** Jornada de trabajo

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en mil ochocientas horas para el año 2012. A partir del 1 de enero de 2013 será de mil setecientas ochenta y dos 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.

#### **Artículo 22.** Calendario laboral

Cada año se confeccionará por la empresa el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento.

La confección de dicho calendario será de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. En caso de conflicto, éste se someterá a la Comisión Paritaria.

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

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

1. El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.
2. La empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta 89 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecido sin sobrepasar el límite que como jornada diaria ordinaria fija la legislación, salvo acuerdo entre las partes, y sin más requisitos que los siguientes:
  - a) La empresa preavisará con un mínimo de 72 horas a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de las mismas
  - b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma.
  - c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo.
3. Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días a contar desde el momento del preaviso a que se refiere el apartado a del punto 2. Concluido este plazo sin acuerdo, el conflicto se someterá a la Comisión Paritaria del presente Convenio
4. Las empresas que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo acuerden con la representación de los trabajadores firmantes del convenio una reducción de la jornada anual establecida en el mismo, podrán disponer de un mayor número de horas del calendario anual, siempre que respeten los requisitos establecidos en el apartado 2 del presente artículo y en base a la siguiente tabla:

Jornada anual Flexibilidad

1.774 horas 150 horas

1.766 horas 195 horas

5. Las partes firmantes valorarán anualmente la efectividad de esta medida en el seno de la Comisión Paritaria.

**Artículo 24.** Menores de dieciocho años de edad

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.

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

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

**Artículo 25.** Vacaciones

1. Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, más un día más por cada fiesta abonable que no se celebre en domingo que esté comprendida en el período de disfrute de las mismas.

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

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

4. 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.

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

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto

de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

#### **Artículo 26. Permisos**

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:
  - a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 45 Km. de distancia al efecto, el plazo será de cuatro días.
  - c) Un día por traslado de domicilio habitual.
  - d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
  - e) 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.
  - f) En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
  - g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
  - h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá disfrutarse de forma acumulada y ser sustituido por catorce días laborables que se sumarán al periodo de maternidad y cuyo disfrute será consecutivo a la finalización de dicho periodo de maternidad y tendrá carácter 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.

- i) La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.
- k) 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.
- l) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho, con arreglo a lo establecido legalmente, a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
- m) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

2. Se reconocen los mismos permisos establecidos en el apartado 1 del presente artículo, salvo el contemplado en su letra a), a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Capítulo VI. Retribuciones

**Artículo 27.** Incremento y actualización

1. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla. Para el año 2012 el incremento es del 0,5%.

Retribuciones 2012

Grupo	Nivel	División Funcional	Salario base	Plus personal de actividad	Retribución anual	Hora extra
Grupo 4	XVI P.	Elaboración	669,44	67,39	11.052,45	6,14
	XV P.	Complementario	828,93	42,22	13.067,25	6,89
	XIV		829,26	42,23	13.072,35	6,89
Grupo 3	XIII P.	Complementario	860,50	43,82	13.564,80	7,16
	XII		877,52	44,69	13.833,15	7,31
	XI P.	Administrativo	883,12	44,97	13.921,35	7,34
	X P.	Complementario	901,83	45,92	14.216,25	7,50
	IX P.	Administrativo	941,66	47,95	14.844,15	7,92
	VIII P.	Elaboración	945,07	126,84	16.078,61	9,30
Grupo 2	VII P.	Elaboración	963,27	129,21	16.387,16	9,48
	VI		976,92	131,03	16.619,26	9,61
	V		1.005,74	135,47	17.118,06	9,88
	VI		1.008,51	135,36	17.158,08	10,01
Grupo 1	III P.	Administrativo	1.030,41	52,47	16.243,20	8,56
	II P.	Complementario	1.081,74	127,18	18.133,92	10,43
	I P.	Elaboración	1.100,36	129,53	18.448,35	10,61

2. Los atrasos derivados de los incrementos se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de los nuevos valores.

3. En desarrollo de lo establecido en el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva confederal 2012, 2013 y 2014, AENC, suscrito por los agentes sociales y publicado en el BOE de 6 de febrero de 2012, al final del ejercicio se atenderá al exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

4. A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, las partes se emplazan a actualizar los valores retributivos de 2012 en los quince días siguientes a la publicación de los índices mencionados.

**Artículo 28.** 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.

**Artículo 29.** Plus Personal de Actividad

1. El Plus Personal y el Plus de Actividad, que venían abonándose sin revalorización ni actualización, como valores compensatorios por la eliminación del complemento personal de antigüedad, quedan integrados a todos los efectos en el Plus Personal de Actividad mensual, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio Colectivo.
2. El Plus Convenio que venía percibiendo por día trabajado el personal ocupado en la elaboración del pan, con exclusión de los aprendices, queda integrado en el salario base mensual con arreglo a lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio Colectivo.
3. Si los salarios que vinieran percibiendo los trabajadores, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente Convenio podrá operar la compensación o absorción salarial.

**Artículo 30.** Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán anualmente tres pagas extraordinarias para los trabajadores que tuvieran derecho al mismo. Dichas pagas se harán efectivas los días 16 de mayo, San Honorato; 15 de julio, por el verano, y 24 de diciembre, por Navidad, pudiendo ser prorrateadas en doce mensualidades, de mutuo acuerdo. El importe de dichas pagas consistirá en una mensualidad del Salario Base y del Plus Personal de Actividad, en la cuantía que a cada trabajador corresponda con arreglo, en su caso, a lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio Colectivo. Para determinar las cuantías de las pagas extraordinarias se establecen como períodos de devengo los siguientes:

- Paga extraordinaria de san Honorato: Su período de devengo será desde el día siguiente a la fecha de la percepción de la misma, es decir, desde el 17 de mayo del año anterior hasta el 16 de mayo del año actual.
- Paga extraordinaria de verano: Su período de devengo será desde el día siguiente a la fecha de la percepción de la misma, es decir, desde el 16 de julio del año anterior hasta el 15 de julio del año actual.
- Paga extraordinaria de Navidad: Su período de devengo será desde el día siguiente a la fecha de la percepción de la misma, es decir, desde el 25 de diciembre del año anterior hasta el 24 de diciembre del año actual.

### **Artículo 31. Nocturnidad**

En los pactos y retribuciones establecidos en el presente convenio se tiene prevista la posibilidad de realizar determinados trabajos en horas nocturnas. Por lo tanto no cabe la aplicación de recargo alguno por tal causa.

### **Artículo 32. Trabajo en festivo**

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

### **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 la tabla que aparece en el anexo I de este convenio o a razón de 1 hora y 20 minutos de descanso por cada hora trabajada.
3. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, si la opción es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será acordada entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días desde su realización. Concluido este plazo sin acuerdo, el conflicto se someterá a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

### **Artículo 34. Productividad**

1. Cuando el sistema organizativo del área de elaboración esté integrado por métodos de fabricación, instalaciones, maquinaria, utillajes u otros elementos que permitan a la Dirección de la Empresa fijar el ritmo de trabajo en orden a la consecución de la cantidad y/o calidad de producción a obtener en un período de tiempo determinado, se devengará un incentivo o complemento por cantidad y/o calidad, variable en su cuantía, a determinar mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.
2. Las discrepancias que surjan en la determinación de cualquiera de los parámetros para el devengo del incentivo establecido en el presente artículo se someterán a la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, de acuerdo con lo establecido en el artículo 32.2 del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de

Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, publicado en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana de 8 de julio de 2010.

3. El resultado de la intervención de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

4. El incentivo establecido en el presente artículo substituye, absorbiendo y compensando en su caso, cualquier otro concepto retributivo que viniera abonándose en las empresas por cantidad o calidad de trabajo, y en especial los incentivos y pluses regulados en los artículos 27 y 28 del anterior texto convencional, publicado en el BOP de Valencia número 74, de 28 de marzo de 2006. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores y trabajadoras que vinieran percibiendo importes por los conceptos señalados, mantendrán la percepción de los mismos como condición más beneficiosa.

**Artículo 34 bis.** Retribución en especie

Se reconoce la costumbre inveterada en el sector, relativa a la percepción de hasta un kilogramo de pan diario así como a la posibilidad para el personal de elaboración de consumir durante el trabajo la cantidad de pan que precisen, estimada en un promedio de 600gr. diarios.

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 establecido en el anterior Convenio Colectivo, publicado en el BOP-Valencia número 74 de 28 de Marzo de 2006.

**Artículo 35.** Seguridad Social complementaria

El personal incluido en el régimen general de la Seguridad Social percibirá, cuando se halle en situación de incapacidad temporal por causa de accidente de trabajo, el cien por cien de la base reguladora, siendo de cargo exclusivo de la empresa la diferencia entre el porcentaje reconocido por la legislación y el cien por cien aquí pactado durante doce meses como máximo.

**Capítulo VII. Salud laboral**

**Artículo 36.** Comisión sectorial de salud laboral

Las partes se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A tal fin acuerdan la constitución de una Comisión sectorial de salud laboral que impulsará cuantas medidas se

orienten a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, abordando, entre otras, las siguientes líneas de actuación:

- a) Integración de la prevención.
- b) 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.

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

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

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

#### **Artículo 37.** Condiciones de trabajo

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

#### **Artículo 38.** Equipo de trabajo

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

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

#### Capítulo VIII. Derechos sindicales

#### **Artículo 39.** Derecho de reunión

Se reconoce el derecho de reunión de los trabajadores y trabajadoras para la realización de asambleas dentro de los recintos de las empresas conforme a la normativa de aplicación.

#### **Artículo 40.** Crédito horario

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

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

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

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 150 horas mensuales, y podrán trasladarse a otros meses del año natural las no utilizadas.

Tanto el cedente como el cesionario del crédito horario deberán comunicar a la dirección de la empresa la cesión y acumulación de horas, con una antelación de cinco días a la fecha en la que vaya a utilizarse el crédito horario.

## **Capítulo IX. Régimen disciplinario**

### **Artículo 41. Procedimiento sancionador**

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el presente Convenio Colectivo.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga. Se comunicará a la representación legal de los trabajadores toda falta que conlleve sanción.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

### **Artículo 42. Faltas**

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

#### **A) Son faltas leves**

1. La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.
2. Descuido, negligencia o demora en el cumplimiento de sus deberes y de cualquier trabajo encomendado al trabajador, si de ello se deriva perjuicio para la empresa.
3. No comunicar con la debida antelación la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta injustificada al trabajo, un día en el período de un mes.

5. El descuido en la conservación de los locales material y servicios.
  6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
  7. La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez o toxicomanía.
  8. No comunicar los cambios experimentados en la familia.
  9. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, siempre que aquellas no excedan de una duración de treinta minutos.
  10. El consumo de tabaco, alcohol o goma de mascar durante el horario de trabajo.
  11. El consumo de productos elaborados o no por la empresa, tomados en lugar distinto al destinado para ello por la dirección de la misma.
  12. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
  13. Las discusiones graves o en tono mayor con los compañeros de trabajo.
  14. La negativa por parte del trabajador a firmar el «recibí» de cualquier escrito o documento que le entregue el empresario.
- B) Son faltas graves
1. La indisciplina y desobediencia en el trabajo; el incumplimiento de órdenes o instrucciones de los superiores.
  2. El incumplimiento de las obligaciones correspondientes al puesto de trabajo con categoría profesional y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, material o documentos de la entidad.
  3. La grave desconsideración con los compañeros, superiores, subordinados y público.
  4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.
  5. Las faltas injustificadas de puntualidad siempre que excedan de tres y no superen el número de diez en el período de un mes, cuando en conjunto excedan de treinta minutos.
  6. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, otros trabajadores o de los consumidores.
  7. La negativa a prestar trabajo de carácter urgente imprevisto o inaplazable cuando se le ordene por el jefe correspondiente.
  8. No comunicar en el plazo de un día desde su expedición los partes de baja o de tres días los de confirmación de incapacidad temporal.
  9. El abandono de las funciones propias del puesto de trabajo sin causa justificada.
  10. La negativa a efectuar la limpieza y demás operaciones para dejar ordenado y debidamente aseado tanto su puesto de trabajo como los utensilios y maquinaria propia que aquel necesite para desarrollar la función que le haya sido encomendada por el empresario.
  11. Entregarse el trabajador a juegos o distracciones estando de servicio.
  12. La embriaguez en acto de servicio.
  13. La simulación de enfermedad o accidente y no pasar las revisiones médicas ordenadas por la empresa.
  14. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o permitir que otro

simule la propia.

15. La reincidencia en falta leve.

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

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

C) Son faltas muy graves

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

supondrá una circunstancia agravante.

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

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

#### **Artículo 43.** Prescripción de las faltas

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

#### **Artículo 44.** Sanciones

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

A. Por faltas leves

Amonestación verbal o amonestación escrita

B. Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

C. Por faltas muy graves

Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de cinco días hasta sesenta, y despido.

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

### **Capítulo X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio Colectivo**

#### **Artículo 45.** 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.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en las siguientes materias:

- La mediación en los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos 22 y 23.3 del presente Convenio Colectivo.

- Fijación del período vacacional regulado en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

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

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

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

2. La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria.

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. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos 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 que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

**Artículo 46.** Modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del presente convenio colectivo.

1. De acuerdo con lo establecido legalmente, se podrá inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo 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 Colectivo o una modificación del mismo, acordada por las partes legitimadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

**Art. 47.** Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del presente 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.

**Artículo 48.** 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 Provincia de Valencia, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.
2. En especial, se atenderá a la negociación colectiva de ámbito inferior al presente Convenio cuando establezca diferentes condiciones sobre:
  - a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
  - b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
  - c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
  - d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

- e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

## Capítulo XII. Igualdad

### Artículo 49. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

1. En el marco de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que establezcan las Administraciones Públicas, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, en relación con acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
2. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:
  - a. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
  - b. Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
  - c. Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
  - d. Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.
3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:
  - a. Estudiar, para su incorporación al Convenio Colectivo, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
  - b. Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
  - c. Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

### Disposición Transitoria Primera sobre categorías no incluidas en el sistema de clasificación profesional

Los contratos de trabajo que estén en vigor a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo y que hayan establecido como categoría profesional alguna de las que se relacionan

en la siguiente tabla, aplicarán las retribuciones correspondientes exclusivamente hasta la fecha en que finalice el período temporal que determina la definición de cada categoría.

División Funcional	Categorías	Salario mensual	Plus Personal de Actividad
P. Elaboración	Aprendiz 1º año	683,71	98,88
	Aprendiz 2º año	731,34	105,69
	Aprendiz Adelantado	827,19	119,54

#### **Disposición Transitoria Segunda** sobre estructura retributiva

Con el fin de racionalizar y homogeneizar la estructura retributiva del presente Convenio Colectivo, a partir del mes siguiente a la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, los conceptos retributivos se regirán por las siguientes reglas:

Regla Primera: Sobre el Salario Base.

El importe bruto mensual para cada Nivel viene determinado en el Anexo I del presente Convenio Colectivo y es el resultado de integrar en un solo concepto los importes del Salario Base y del Plus Convenio que venía percibiendo, por día trabajado, el personal ocupado en la elaboración del pan, con exclusión de los aprendices. Todo ello de acuerdo con las siguientes operaciones:

Salario base Valor mensual x 15 = Salario Base

(Valor diario x 455) ÷ 15

Plus Convenio (Valor diario x 267) ÷ 15

Regla Segunda: Sobre el Plus Personal de Actividad.

1. El importe bruto mensual para cada Nivel viene determinado en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, no está sujeto ni a incremento ni a actualización y es el resultado de integrar en un solo concepto los importes correspondientes al Plus Personal y al Plus de Actividad, que venían abonándose conforme a los artículos 30 y 31 del Convenio Colectivo del sector y a su anexo II, publicado en el BOP-Valencia número 74 de 28 de Marzo de 2006. Todo ello de acuerdo con las siguientes operaciones:

Plus Personal Valor mensual x 15 = Plus personal de actividad

(Valor diario x 455) ÷ 15

Plus Actividad (Valor mensual x 12) ÷ 15

(Valor diario x 365) ÷ 15

2. En ningún caso procederá el abono del Plus Personal de Actividad resultante de las operaciones establecidas en el apartado anterior a las figuras profesionales existentes en las empresas que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no estuvieran incluidas en la División Funcional de Personal de Elaboración y por tanto no lo vinieran percibiendo, a fin de garantizar la neutralidad del proceso de racionalización y homogeneización de la estructura

retributiva del presente Convenio Colectivo. En tales casos procederá únicamente la anualización del Plus Personal que viniera percibiéndose con anterioridad.

3. Además del Plus Personal de Actividad calculado conforme al apartado anterior, atendiendo a los años de servicio acreditados a 31 de diciembre de 1995, corresponderá el abono de los importes mensuales correspondientes a la condición personal compensatoria por la eliminación del complemento personal de antigüedad, consignados en la tabla del presente apartado y que son el resultado de las siguientes operaciones:



# STICS

INTERINDICAL  
≡ VALENCIANA