CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

II CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Índice

Nota previa sobre términos de género *4*
Capítulo sobre Ámbito de aplicación *4*
Artículo 1. Partes negociadoras 4
Artículo 2. Ámbito funcional y territorial 4
Artículo 3. Ámbito personal 4
Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia 4
Artículo 5. Vinculación a la totalidad 5
Capítulo II Contratación *5*
Artículo 6. Acceso al empleo 5
Artículo 7. Política de contratación 5
Artículo 8. Fomento de la contratación indefinida 6
Artículo 9. Contrato a tiempo parcial indefinido 6
Artículo 10. Jubilación parcial y contrato de relevo 6
Artículo 11. Contrato por acumulación de tareas 6
Artículo 12. Contrato de obra o servicio determinado 7
Artículo 13. Período de prueba 7
Artículo 14. Cese de los trabajadores 7
Capítulo III. Contenido general de la relación laboral *8*
Artículo 15. Organización del trabajo 8
Artículo 16. Concurrencia desleal 8
Artículo 17. Carné de manipulador de alimentos 8
Capítulo IV. Clasificación profesional *8*
Artículo 18. Sistema de clasificación profesional 8
Artículo 19. Factores de encuadramiento 9
Artículo 20. Grupos Profesionales 9
Grupo profesional 5 9
Grupo profesional 4 10
Grupo profesional 3 10
Grupo profesional 2 10
Grupo Profesional 1 10
Artículo 21. Movilidad funcional 10
Capítulo V. Ordenación del tiempo de trabajo *10*
Artículo 22. Jornada de trabajo 10
Artículo 23. Calendario laboral 11
Artículo 24. Jornada en casos especiales 11
Artículo 25. Menores de dieciocho años de edad 11
Artículo 26. Vacaciones 11
Artículo 27. Permisos 12

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

Artículo 28. Horas extraordinarias 13

Capítulo VI. Retribuciones *13*

Artículo 29. Estructura retributiva 13

Artículo 30. Complementos salariales 14

Artículo 31. Condiciones más beneficiosas 14

Artículo 32. Pagas extraordinarias 14

Artículo 33. Cuantía y actualización salarial 15

Artículo 34. Nocturnidad 15

Artículo 35. Trabajos en cámaras de congelación 15

Artículo 36. Trabajo en festivo 16

Artículo 37. Retribución en especie 16

Artículo 38. Seguridad Social complementaria 16

Capítulo VII. Salud laboral *17*

Artículo 39. Comisión sectorial de salud laboral 17
a) Integración de la prevención. 17
b) Adecuación de los contenidos del plan de prevención a la realidad sectorial. 18
c) Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud. . 18
d) Establecimiento de las actuaciones y líneas de trabajo a desarrollar en los centros de trabajo a fin de dar adecuada protección a las situaciones vinculadas con la maternidad. 18
e) Iniciativas informativas y formativas de carácter teórico y práctico en el sector. 19

Artículo 40. El delegado de prevención 19

Artículo 41. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos 20

Artículo 42. Condiciones de trabajo 20

Artículo 43. Prendas de trabajo 21

Capítulo VIII. Derechos sindicales *21*

Artículo 44. Derecho de reunión 21

Capítulo IX. Régimen disciplinario *21*

Artículo 46. Procedimiento sancionador 21

Artículo 47. Faltas 22
A) Son faltas leves 22
B) Son faltas graves 22
C) Son faltas muy graves 23

Artículo 48. Prescripción de las faltas 24

Artículo 49. Sanciones 24
A. Por faltas leves 24
B. Por faltas graves 24
C. Por faltas muy graves 24

Capítulo X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio Colectivo *24*

Artículo 50. Comisión paritaria 24

Artículo 51. Procedimiento de arbitraje 25

Artículo 52. Inaplicación del Convenio Colectivo 26

Artículo 53. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del Convenio Colectivo 27

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

Artículo 54. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector **27**

Capítulo XI. Igualdad ***28***

Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres **28**

Artículo 56. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral **29**

Disposiciones Adicionales **30**
1ª Compromiso sobre regulación del trabajo en festivo 30
2ª Complemento de nocturnidad en Empresas que retribuyen específicamente la productividad 30
3ª Comisión paritaria Sectorial de Formación 30

Disposición Transitoria **31**

Anexo I **31**
Derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el sector de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana 31

Anexo II **32**
Modelo de consulta sobre clasificación profesional 32

Anexo III **36**
Modelo de denuncia situaciones de acoso 36

fappcova
país valencià federació agroalimentària

CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

Nota previa sobre términos de género

Todas las referencias en el texto del Convenio a "trabajador" o "empresario" se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, en los términos establecidos en los apartados 1 y 2 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo sobre Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte, por la Confederación de Panadería y Pastelería de la C. Valenciana (COPPAVAL), la Federación de Asociaciones y Gremios de Panadería y Pastelería de la C. Valenciana (FAPCOVA) y la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de los empresarios, y de otra parte, en representación de los trabajadores, por la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras del País Valencià y por la Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores del País Valencià.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Se regirán por el presente Convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Comunitat Valenciana, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la elaboración, o a la venta, o a ambas actividades conjuntamente de productos de panadería, pastelería, confitería, bollería y repostería, cualquiera que sea su forma y modalidad.

Artículo 3. Ámbito personal

1. Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo.

2. Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2015 y expirará, con carácter general, el día 31 de diciembre de 2017.

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

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

fappcova

País valencià - federació agroalimentaria - FITAG

C/. Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.
46010 - VALENCIA

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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.

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

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

Capítulo II Contratación

Artículo 6. Acceso al empleo

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

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

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

Artículo 7. Política de contratación

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

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

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

CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

Artículo 8. Fomento de la contratación indefinida

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

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

Artículo 9. Contrato a tiempo parcial indefinido

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

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

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

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

Artículo 10. Jubilación parcial y contrato de relevo

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

Artículo 11. Contrato por acumulación de tareas

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

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

país valencià - federació agroalimentària - FITAG
C/. Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.
46010 - VALENCIA
fappcova

CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

Artículo 12. Contrato de obra o servicio determinado

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

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

a) Atender la elaboración y venta de productos específicos de panadería y pastelería que tengan un carácter estacional notorio por su vinculación a celebraciones, festividades o tradiciones.
b) Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.
c) Atender reparaciones puntuales de duración incierta.

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

Artículo 13. Período de prueba

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

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

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

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

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

Artículo 14. Cese de los trabajadores

1. El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma, al menos con 15 días de anticipación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio.
El incumplimiento por parte del trabajador del preaviso con la indicada anticipación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

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

fappcova

C/. Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha
46010 - VALENCIA

CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

Capítulo III. Contenido general de la relación laboral

Artículo 15. Organización del trabajo

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

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos. Ello 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 16. 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 17. Carné de manipulador de alimentos

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

Capítulo IV. Clasificación profesional

Artículo 18. Sistema de clasificación profesional

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

fappcova

FITAG País Valencià
C/. Arquitecto Mora, 7-2º Dcha.
46010 - VALENCIA

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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

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

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

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

Artículo 19. Factores de encuadramiento

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

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:
   a. Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
   b. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
   c. 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, ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
   f. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

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

Artículo 20. Grupos Profesionales

Grupo profesional 5

1. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.
2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

fappcova

CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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 Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras.
2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 2

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.
Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.
2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional 1

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.
Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.
Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.
Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.
2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Artículo 21. Movilidad funcional

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

Capítulo V. Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 22. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en 1.782 horas.
2. La duración de la jornada semanal será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

federació agroalimentària - País Valencià
UGT FITAG País Valencià
C/. Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha
46010 - VALENCIA
fappcova

CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

3. Se entenderá por jornada partida aquella en que haya una interrupción de una hora como mínimo.
4. Se respetará en las empresas que así lo tuvieran establecido, la condición más beneficiosa consistente en considerar el tiempo de descanso para bocadillo como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 23. Calendario laboral

1. Cada año se confeccionará por la empresa el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.
2. El calendario laboral será expuesto en cada centro de trabajo con al menos dos meses de anterioridad al inicio del primer período de vacaciones que en él se establezca, y siempre antes del veintiocho de febrero del año en curso.

Artículo 24. Jornada en casos especiales

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

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

Artículo 25. Menores de dieciocho años de edad

1. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.
2. Los trabajadores y trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo ni efectuar trabajos nocturnos.
3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Artículo 26. Vacaciones

1. Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, más un día más por cada fiesta abonable que no se celebre en domingo que esté comprendida en el período de disfrute de vacaciones.
Todo el personal afectado por este convenio colectivo, además del período de vacaciones de treinta días naturales establecido, disfrutará de dos días más durante el año, a designar por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y, si no lo hubiera, por acuerdo de la comisión paritaria del convenio.

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

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

fappcova

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que 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 27. 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 o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 45 Km. de distancia al efecto, el plazo será de cuatro días.
En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua mientras se mantenga el hecho causante.
c) Un día por traslado de domicilio habitual.
d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta 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 el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá disfrutarse de forma acumulada y ser sustituido por catorce días laborables que se sumarán al periodo de maternidad y cuyo disfrute será consecutivo a la finalización de dicho periodo de maternidad y tendrá carácter 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

federació
Cl. Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.
46010 - VALENCIA
fappcova

CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

tengan previsto disfrutar este permiso de forma acumulada, deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación.
La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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.
h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho, con arreglo a lo establecido legalmente, a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

Artículo 28. Horas extraordinarias

1. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en su caso de riesgo de pérdida de materias primas y las que correspondan a las necesidades derivadas de festividades, 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 los trabajadores afectados en un plazo de 15 días desde su realización. Concluido este plazo sin acuerdo, el conflicto se someterá a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 29. Estructura retributiva

1. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se distribuyen en el Salario Base de Grupo, el Plus Convenio y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo.
2. Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función de su encuadramiento en uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

fappcova
C/. Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.
46010 - VALENCIA

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

3. El Plus Convenio se establece a fin de homogeneizar la estructura retributiva en el sector, quedando sin efecto desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo todos los conceptos extrasalariales que venían regulados en la negociación provincial anterior a 2013.
4. El Salario Base y el Plus Convenio remuneran la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso establecidos.

Artículo 30. Complementos salariales

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un Grupo Profesional.
2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.
b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.
c) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

Artículo 31. Condiciones más beneficiosas

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

a) Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad que venía regulado en la negociación provincial anterior a 2013 y que se detallan en el anexo I del presente Convenio.
b) Aquellos trabajadores que a 31/12/2012 percibiesen una retribución derivada del Convenio Colectivo Provincial que les fuese de aplicación, superior a la establecida para el grupo profesional en el que queden encuadrados, se les mantendrá la diferencia como complemento "*Ad personam*", denominado complemento "ex categoría o nivel profesional".
   Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el Convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyos salarios de categoría o nivel eran superiores a los de Grupo, no será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará Salario Base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 32. Pagas extraordinarias

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

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

a) La Paga de invierno (Navidad): el 24 de diciembre.
b) La Paga de verano: el 15 de julio.
c) La tercera paga: el 16 de mayo.

3. Al personal que ingrese en el transcurso del año o cese durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en proporción al tiempo trabajado.

fappcova

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

Artículo 33. Cuantía y actualización salarial

1. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2015.

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

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

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

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

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

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

Artículo 34. Nocturnidad

1. Las horas que se trabajen entre las entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de nocturnas, y serán retribuidas con un recargo de un 25 por ciento sobre el valor de la hora normal que corresponda al Salario Base de Grupo y, en su caso, sobre los complementos *ad personam* ex nivel o ex categoría que correspondan.

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

Artículo 35. Trabajos en cámaras de congelación

1. Cuando el proceso de trabajo haga imposible la eliminación de los riesgos por frío, serán de aplicación las medidas para reducirlos hasta niveles aceptables que establezca la preceptiva evaluación de riesgos elaborada de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 486/1997 de

fappcova

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo o normativa que lo sustituya.

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

3. El personal que por habitual función, 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 un complemento de setenta y cinco céntimos de euro (0,75 euros) por cada hora trabajada en dichas condiciones, entendiéndose que dichos períodos son acumulativos, por lo tanto la suma de los tiempos en el interior de la cámara se sumarán y siempre que dicha suma sea superior a una hora, se tendrá derecho a percibir la cantidad establecida.
En el año 2016 el complemento regulado en el presente apartado será de setenta y seis céntimos de euro (0,76 euros) por cada hora trabajada en las condiciones establecidas. Y en el año 2017 el complemento será de setenta y siete céntimos de euro (0,77 euros).

4. Cuando por la aplicación de las medidas determinadas en la correspondiente evaluación de riesgos, desaparezcan las circunstancias causantes, y se dote al trabajador de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en las condiciones de riesgo, dejarán de abonarse los importes compensatorios correspondientes.
Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador no sufra las bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en las carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esta circunstancia.

Artículo 36. Trabajo en festivo

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

Artículo 37. Retribución en especie

1. Se reconoce la costumbre inveterada en el subsector de la panadería, relativa a la percepción de pan diario, así como a la posibilidad para el personal dedicado a la elaboración, de consumir durante el trabajo la cantidad de pan que precisen.

2. En los casos de compensación dineraria, la cuantificación económica de este concepto se realizará conforme a la normativa tributaria de aplicación.

En las empresas o centros de trabajo donde se viniera percibiendo este concepto dinerariamente, en ningún caso su importe podrá ser inferior al que venía establecido en la negociación colectiva provincial, con un incremento del 1% para el año 2015, del 1,25% para el año 2016 y del 1,50% para el año 2017.

Artículo 38. Seguridad Social complementaria

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

valencia - federació
C/. Arquitecte Mora, 7-1º Dcha.
46010 - VALENCIA
fappcova

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

2. En los procesos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no laboral, las empresas abonarán el 25% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal desde el día sesenta hasta el día trescientos sesenta y cinco de la baja.

Capítulo VII. Salud laboral

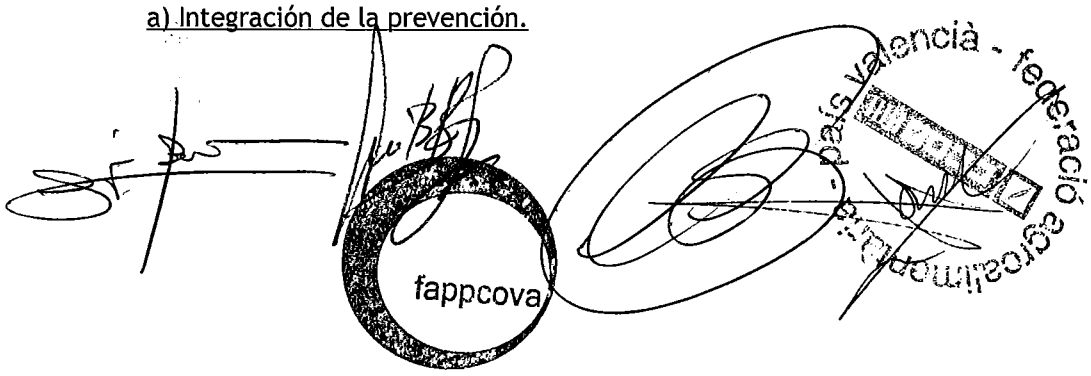
Artículo 39. Comisión sectorial de salud laboral

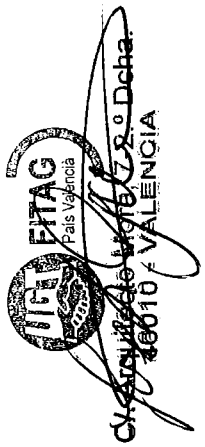
1. Las partes se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Así pues, las políticas de prevención tienen que caracterizarse por la definición y el acercamiento a la realidad de los problemas para así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

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





CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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 ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, la actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

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

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

Los objetivos individuales de la vigilancia de la salud son la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo.
El empresario garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.
Será necesario el consentimiento del trabajador, basado en el conocimiento del contenido y alcance de la vigilancia de la salud. Sin embargo, tendrá carácter obligatorio para el trabajador en las siguientes circunstancias:

1. Cuando exista una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, señaladamente respecto de la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos prevista en el artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Cuando los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
3. Cuando el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros.

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

Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador. Al empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberán facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de:
1. Aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.
2. Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

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

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, la evaluación inicial de los riesgos

federació agroalimentaria
Cl. Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.
46010 - VALENCIA
fappcova

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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 los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

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

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

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

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

Artículo 40. El delegado de prevención

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

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. (Art. 36.1 L. 31/1995)

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

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
b) A tal efecto, el Servicio de prevención hará saber a los representantes de los trabajadores su disposición para atender sus consultas y tener en cuenta sus observaciones, se formulen o no con ocasión de sus actuaciones en la empresa, de acuerdo con el procedimiento que se acuerde por el empresario, los trabajadores y el propio Servicio.

fappcova

CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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

3. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
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 ésta tenga lugar.
d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

Artículo 42. Condiciones de trabajo

C/. Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.
46010 - VALENCIA
fappcova

CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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

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

Artículo 43. Prendas de trabajo

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

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

Artículo 45. Crédito horario

1. Los delegados de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
   - Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
   - De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
   - De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
   - De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
   - De 751 en adelante: 40 horas.

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

3. A fin de impulsar la figura del Delegado Sindical Sectorial, mediante pacto de empresa, las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, podrán establecer sistemas de acumulación horaria diferentes al regulado en el apartado anterior.

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 46. Procedimiento sancionador

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que

fappcova

C/. Arquitecto Mora, 7-2º Dcha.
46010 - VALENCIA

CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el presente Convenio Colectivo.

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

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

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

Artículo 47. Faltas

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

A) Son faltas leves

1. La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.
2. Descuido, negligencia o demora en el cumplimiento de sus deberes y de cualquier trabajo encomendado al trabajador, si de ello se deriva perjuicio para la empresa.
3. No comunicar con la debida antelación la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta injustificada al trabajo, un día en el período de un mes.
5. El descuido en la conservación de los locales material y servicios.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
7. La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez o toxicomanía.
8. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, siempre que aquellas no excedan de una duración de treinta minutos.
9. El consumo de tabaco, alcohol o goma de mascar durante el horario de trabajo.
10. El consumo de productos elaborados o no por la empresa, tomados en lugar distinto al destinado para ello por la dirección de la misma.
11. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
12. Las discusiones graves o en tono mayor con los compañeros de trabajo.
13. La negativa por parte del trabajador a firmar el «recibí» de cualquier escrito o documento que le entregue el empresario.

B) Son faltas graves

1. La indisciplina y desobediencia en el trabajo; el incumplimiento de órdenes o instrucciones de los superiores.
2. El incumplimiento de las obligaciones correspondientes al puesto de trabajo con categoría profesional y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, material o documentos de la entidad.
3. La grave desconsideración con los compañeros, superiores, subordinados y público.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.
5. Las faltas injustificadas de puntualidad siempre que excedan de tres y no superen el número de diez en el período de un mes, cuando en conjunto excedan de treinta minutos.

C/. Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.
46010 - VALENCIA
fappcova

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

6. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, otros trabajadores o de los consumidores.
7. La negativa a prestar trabajo de carácter urgente imprevisto o inaplazable cuando se le ordene por el jefe correspondiente.
8. No comunicar en el plazo de un día desde su expedición los partes de baja o de tres días los de confirmación de incapacidad temporal.
9. El abandono de las funciones propias del puesto de trabajo sin causa justificada.
10. La negativa a efectuar la limpieza y demás operaciones para dejar ordenado y debidamente aseado tanto su puesto de trabajo como los utensilios y maquinaria propia que aquel necesite para desarrollar la función que le haya sido encomendada por el empresario.
11. Entregarse el trabajador a juegos o distracciones estando de servicio.
12. La embriaguez en acto de servicio si repercute negativamente en el trabajo.
13. La simulación de enfermedad o accidente y no pasar las revisiones médicas ordenadas por la empresa.
14. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o permitir que otro simule la propia.
15. La reincidencia en falta leve.
16. El consumo de tabaco en el centro de trabajo.
17. El uso del teléfono móvil personal o de dispositivos de datos ajenos a la empresa sin autorización expresa de 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 habitual, consumo o tráfico de drogas tóxicas o sustancias psicotrópicas durante el trabajo si repercuten negativamente sobre el mismo.
13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones y productos o mercaderías de la empresa.
14. Revelar a elementos extraños datos o fórmulas o composiciones de productos fabricadas por el empresario.
15. La reincidencia en faltas graves dentro de un período de seis meses cuando hubieran mediado sanciones.
16. El acoso sexual, entendiendo 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

FITAG País Valencià
C/ Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.
46010-VALENCIA

fappcova

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

de una relación de trabajo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

17. El acoso moral, 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 48. 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 49. Sanciones

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

A. Por faltas leves

Amonestación verbal o amonestación escrita

B. Por faltas graves

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

C. Por faltas muy graves

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

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

Capítulo X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio Colectivo

Artículo 50. Comisión paritaria

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

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

fappcova
C/. Arquitecto Mora, 7-2.º Deha.
46010 - VALENCIA

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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 los trabajadores que soliciten su intervención, si se apreciase temeridad o mala fe por su parte.

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

Artículo 51. Procedimiento de arbitraje

1. Las partes enfrentadas en un conflicto, podrán acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Paritaria o de árbitros designados al efecto por ésta.

2. El pacto de solución arbitral se remitirá a la Comisión Paritaria quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encomendarlo a uno o varios árbitros.

3. En el supuesto de encomendarse el conflicto a varios árbitros, cada una de las representaciones en la Comisión Paritaria designará dos árbitros que formarán el órgano

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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 52. Inaplicación del Convenio Colectivo

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

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

3. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales firmantes del presente Convenio, cuando 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 las 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.

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

fappcova

CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

la programación de la recuperación de las condiciones de trabajo suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

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

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

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

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

4. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, la misma decidirá someterlo al arbitraje recogido en el convenio o someterlo a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08-07-2010) o posteriores. En caso de no llegar a un acuerdo o a un laudo arbitral en el plazo máximo de quince días, se entenderá que no se ha solucionado la discrepancia a los efectos legales oportunos.

Artículo 54. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector

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

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

a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

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

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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 trabajadores afectados presten sus servicios por cuenta de empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo Sectorial de ámbito autonómico, estas regularán las materias que sean propias de la empresa o centro de trabajo.
d. Los Convenios colectivos de empresa o centro vigentes y registrados como tales ante la autoridad laboral, son autónomos en sí mismos, salvo que, por acuerdo entre las partes pacten la supletoriedad de este convenio o la remisión en determinadas materias a lo previsto en él en cuyo caso estarán a lo que sobre ese particular se acuerde en el Convenio colectivo.

4. En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, 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 los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
c. La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del Convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
d. Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

Capítulo XI. Igualdad

Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

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

2. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:
a. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
b. Que la mujer trabajadora esté equiparada al hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
c. Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
d. Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

fappcova

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

a. Estudiar, para su incorporación al Convenio Colectivo, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
b. Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para lo cual se establece el modelo de denuncia de situaciones de acoso en el anexo III del presente Convenio Colectivo.
c. Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 56. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral

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

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

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

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

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

a. Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
b. Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de 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 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

fappcova

CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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 éstas 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.

Disposiciones Adicionales

1ª Compromiso sobre regulación del trabajo en festivo

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

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

Las Empresas en las que con anterioridad al 1 de enero de 2013, el concepto de nocturnidad estuviera incluido en su salario, calcularán el mismo sobre el Salario Base de Grupo que corresponda, y podrán absorber y compensar los devengos por nocturnidad con los abonos derivados de los complementos de productividad (mecanizadas o semi-mecanizadas) que vinieran establecidos en la negociación provincial o en los laudos o pactos de empresa que les fuesen de aplicación.

3ª Comisión paritaria Sectorial de Formación

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

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

fappcova

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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

Disposición Transitoria

El personal que con anterioridad al 1 de julio de 2016 se incorpore al sector sin acreditar experiencia previa, percibirá la retribución establecida en el presente apartado durante un período no superior a seis meses, sin que posteriormente pueda continuar percibiendo esta retribución aunque sea contratado en otra empresa distinta.

Año	Salario Base mensual	Plus Convenio mensual	Retribución anual	Valor Hora Extra
2015	699,27	68,47	11.516,10	8,20
2016	708,01	69,33	11.660,10	8,30

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

Anexo I

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

1. En las empresas en que con anterioridad al 1 de enero de 2013 se venía aplicando el texto articulado del convenio colectivo provincial para las industrias de panadería Alicante 2008-2009, publicado en el BOP de Alicante número 134, de 15 de julio de 2008 el complemento personal establecido en la negociación colectiva provincial en sustitución del concepto de antigüedad que se percibía hasta 31 de diciembre de 1995, no será absorbible ni compensable, y experimentará anualmente los mismos incrementos que los sucesivos Convenios.

2. En las empresas en que con anterioridad al 1 de julio de 2013 se venía aplicando el Convenio Colectivo la actividad de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de la provincia de Alicante, publicado en el BOP de Alicante número 39, de 15 de febrero de 2002, el complemento personal para cada trabajador que estuviese cobrando antigüedad el 30 de junio de 2013, no será absorbible ni compensable, y experimentará anualmente los mismos incrementos que los sucesivos Convenios.

3. En las empresas en que con anterioridad al 1 de enero de 2013 se venía aplicando el Convenio colectivo de trabajo del sector de pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de la provincia de Valencia, publicado en el BOP de Valencia 86, de 11 de abril de 2012, el complemento personal cuyo importe viene determinado por la antigüedad devengada hasta el 31 de diciembre de 1996, está sujeto únicamente al porcentaje de incremento de los conceptos económicos del convenio, no siendo absorbible ni compensable.

4. En las empresas en que con anterioridad al 1 de enero de 2013 se venía aplicando el Convenio Colectivo de trabajo de las industrias de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio

fappcova

CCOO INDUSTRIA PV# CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

de las mismas de Castellón y su Provincia, publicado en el BOP de Castellón número 39, de 31 de marzo de 2012, el concepto denominado "antigüedad consolidada" no sufrirá variación futura alguna, ni siquiera por las revalorizaciones o incrementos que experimente el convenio fruto de la negociación colectiva, manteniéndose el mismo con el tratamiento de condición personal sobre la cual no podrá operar compensación o absorción alguna. Y el concepto retributivo denominado "Pérdida antigüedad" en la negociación colectiva provincial ha quedado integrado, con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, en la estructura retributiva del mismo.

5. En las empresas en que con anterioridad al 1 de enero de 2013 se venía aplicando el Convenio colectivo de trabajo del sector de panadería de la provincia de Valencia, publicado en el BOP de Valencia número 139, de 12 de junio de 2012, atendiendo a los años de servicio acreditados a 31 de diciembre de 1995, corresponderá el abono de los importes mensuales correspondientes a la condición personal compensatoria por la eliminación del complemento personal de antigüedad, consignados en la siguiente tabla, que no están sujetos ni a incremento ni a actualización:

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

Anexo II

Modelo de consulta sobre clasificación profesional

1.- DATOS GENERALES

Nombre del trabajador-a

Empresa y centro

Departamento y sección

Denominación del puesto

Grupo profesional actual

Grupo profesional que se reclama

C/. Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.
VALENCIA
país valencià federació agroalimentaria
fappcova

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

2.- DEPENDENCIA Y MANDO

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente:		.
Puestos o unidades subordinadas:		
Nº de personas:	Nº de personas:	Nº de personas:

3.- INICIATIVA / AUTONOMÍA

a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?

.

b) ¿En qué ocasiones según normas fijas?

c) ¿En qué ocasiones consulta a su superior jerárquico?

4.- PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO
a) TAREAS REGULARES
b). TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)

5.- 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		

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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

fappcova

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

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

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

8.- OBSERVACIONES

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

10.- CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

El-La Trabajador-a	RRTT	La Empresa

D/Dª. D/Dª D/Dª

fappcova

CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV#CCOO INDUSTRIA PV

Anexo III

Modelo de denuncia situaciones de acoso

Don/Doña_____ mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza_____nº____ de_____ y con DNI/NIF nº_____, trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV_____

Por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña_____, trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV;_____
Fueron TESTIGOS (en caso de que los hubiese o deseen declarar):

Don/Doña_____ DNI/NIF_____,
trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV_____

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

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

Firmado. El trabajador/La trabajadora

En _____, a _____de _____ de _____

FITAG País Valencià C/. Arquitecto Mora, 7-2. 46010 - VALENCIA

país valencià - federació agroalimentària -

fappcova