

### III. ACTOS ADMINISTRATIVOS

#### C) OTROS ASUNTOS

##### Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

*RESOLUCIÓN de 7 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del V Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana.*

Visto el texto del V convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana, con código en la aplicación REGCON 80100065012013, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Confederación de Panadería y Pastelería de la Comunitat Valenciana (COPPAVAL), por la Federación de Asociaciones y Gremios de Panadería y Pastelería de la Comunitat Valenciana (FAPCOVA) y por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana; con el artículo 20 del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el artículo 34 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

#### RESUELVE

*Primero*

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

*Segundo*

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

València, 7 de agosto de 2025

Andrés Lluch Figueres  
Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral

**V CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNITAT VALENCIANA**

**Índice**

Capítulo I. Ámbito de aplicación	3
Artículo 1. Partes negociadoras	3
Artículo 2. Ámbito funcional y territorial	3
Artículo 3. Ámbito personal	3
Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia	3
Artículo 5. Vinculación a la totalidad	3
Capítulo II Contratación	4
Artículo 6. Acceso al empleo	4
Artículo 7. Política de contratación	4
Artículo 8. Contrato fijo-discontinuo	4
Artículo 9. Procedimiento para informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes	5
Artículo 10. Contrato a tiempo parcial indefinido	5
Artículo 11. Jubilación parcial y contrato de relevo	6
Artículo 12. Trabajo a distancia	6
Artículo 13. Período de prueba	7
Artículo 14. Cese de las personas trabajadoras	7
Capítulo III. Contenido general de la relación laboral	8
Artículo 15. Organización del trabajo	8
Artículo 16. Valoraciones y rendimientos	8
Artículo 17. Procedimiento de implantación	9
Artículo 18. Modificación sustancial del sistema	10
Artículo 19. Concurrencia desleal	10
Artículo 20. Formación y conocimientos sectoriales	10
Artículo 21. Derechos a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión	11
Capítulo IV. Clasificación profesional	11
Artículo 22. Sistema de clasificación profesional	11
Artículo 23. Factores de encuadramiento	12
Artículo 24. Grupos Profesionales	12
Grupo profesional 5	12
Grupo profesional 4	12
Grupo profesional 3	12
Grupo profesional 2	13
Grupo Profesional 1	13
Artículo 25. Movilidad funcional	13
Capítulo V. Ordenación del tiempo de trabajo	13
Artículo 26. Jornada de trabajo	13
Artículo 27. Calendario laboral	13
Artículo 28. Registro de jornada	13
Artículo 29. Menores de dieciocho años de edad	14
Artículo 30. Vacaciones	14
Artículo 31. Retribución de las vacaciones	15
Artículo 32. Permisos	15
Artículo 33. Excedencias especiales	17
Artículo 34. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.	18
Artículo 35. Horas extraordinarias	19
Capítulo VI. Retribuciones	19
Artículo 36. Estructura retributiva	19
Artículo 37. Complementos salariales	19

Artículo 38. Condiciones más beneficiosas	19
Artículo 39. Pagas extraordinarias	20
Artículo 40. Cuantía y actualización salarial	20
Artículo 41. Nocturnidad	21
Artículo 42. Trabajos en cámaras de congelación	21
Artículo 43. Trabajo en festivo	22
Artículo 44. Retribución en especie	22
Artículo 45. Seguridad Social complementaria	22
Capítulo VII. Salud laboral	22
Artículo 46. Comisión sectorial de salud laboral	22
Artículo 47. Delegado-a de prevención	24
Artículo 48. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos	25
Artículo 49. Condiciones de trabajo y estrés térmico	26
Art. 50. Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos	27
Artículo 51. Prendas de trabajo	28
Capítulo VIII. Derechos sindicales	28
Artículo 52. Derecho de reunión	28
Artículo 53. Crédito horario	28
Capítulo IX. Régimen disciplinario	28
Artículo 54. Procedimiento sancionador	28
Artículo 55. Faltas	29
A) Son faltas leves	29
B) Son faltas graves	29
C) Son faltas muy graves	30
Artículo 56. Prescripción de las faltas	31
Artículo 54. Aplicación de las sanciones	31
Capítulo X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio colectivo	31
Artículo 57. Comisión paritaria	31
Artículo 58. Procedimiento de arbitraje	32
Artículo 59. Inaplicación del Convenio colectivo	33
Artículo 60. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del Convenio colectivo	34
Artículo 61. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector	34
Capítulo XI. Igualdad	35
Artículo 62. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral	35
Artículo 63. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral	36
Artículo 64. Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI	38
Artículo 65. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI	38
Anexo I	42
Modelo de consulta sobre clasificación profesional	42
Anexo II	47
Modelo de denuncia situaciones de acoso	47
Anexo III	48
Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género	48

## Capítulo I. Ámbito de aplicación

### Artículo 1. Partes negociadoras

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

### Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

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

### Artículo 3. Ámbito personal

1. Se regirán por el presente convenio todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo.
2. Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

### Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y expirará, con carácter general, el día 31 de diciembre de 2028.
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. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes decidirán sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana o norma que lo sustituya.

### 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 VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana o norma que lo sustituya.

## Capítulo II Contratación

### Artículo 6. Acceso al empleo

1. Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo

respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

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

3. Las vacantes existentes en las empresas se comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras y se publicarán en el tablón de anuncios o mediante cualquier medio telemático que asegure la transmisión de la información.

#### **Artículo 7. Política de contratación**

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

2. La representación legal de las personas trabajadoras y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en los criterios y sistemas de acceso al empleo, debiendo contribuir, de acuerdo con las previsiones normativas vigentes, a crear un contexto favorable a la diversidad y a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

3. Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores exclusivamente en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras afectadas cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo; para ello se transformará un contrato temporal en indefinido por cada extinción producida por esta causa, o bien se realizará una nueva contratación para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba la persona trabajadora cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la adopción de la medida.

#### **Artículo 8. Contrato fijo-discontinuo**

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

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

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

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

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

1. A fin de garantizar a las personas con contratos fijo discontinuo, a tiempo parcial, de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las demás personas trabajadoras, la Empresa, de acuerdo con sus previsiones en materia de empleo, deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

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

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

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

#### **Artículo 10. Contrato a tiempo parcial indefinido**

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

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

<i>Jornada pactada</i>	<i>Horas Complementarias</i>
Hasta el 50% de la jornada ordinaria	Hasta el 50% de horas complementarias
Entre el 51 y el 75% de la jornada ordinaria	Hasta el 33% de horas complementarias

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

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

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

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

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

#### **Artículo 11. Jubilación parcial y contrato de relevo**

1. En materia de jubilación parcial se estará a la normativa legal vigente en cada momento, aplicándose sus previsiones de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

2. Las solicitudes de jubilación parcial con contrato de relevo, que se formulen a partir del 1 de enero de 2026 por parte de las personas que cumplan los requisitos exigidos legalmente para acogerse a dicha fórmula, se atenderán por parte de las empresas cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) Que la solicitud se formule por escrito con una antelación de al menos seis meses respecto de la fecha de jubilación parcial.
- b) Que la edad de la persona solicitante, en el momento de acceder a la jubilación parcial, sea inferior en año y medio como máximo a la edad que en cada caso resulte de aplicación de acuerdo con la normativa vigente.
- c) Que se manifieste por parte de la persona solicitante el compromiso irrevocable de acceder a la jubilación completa una vez finalizado el período de relevo.

Cuando concurren los anteriores requisitos, la empresa deberá formalizar con efectos desde la fecha de jubilación parcial solicitada, el contrato de relevo de carácter indefinido y a tiempo completo previsto legalmente.

**Artículo 12. Trabajo a distancia**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 13. Período de prueba**

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

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

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

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

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

#### **Artículo 14. Cese de las personas trabajadoras**

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

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora del preaviso con la indicada anticipación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de este 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 de este con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de esta previsión generará una indemnización equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

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

#### **Artículo 15. Organización del trabajo**

1. La organización y dirección técnica, práctica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables y con la participación de la representación de las personas trabajadoras en el seguimiento de las mediciones de productividad.

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

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos. Ello 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. Valoraciones y rendimientos**

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

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

- a) Información previa de los mismos a la representación legal de las personas trabajadoras.
- b) Que objetivamente, tales planes no supongan situaciones de discriminación directa o indirecta.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y adaptación cuando se introduzcan nuevos sistemas.

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

- a) Actividad normal: Es la que desarrolla una persona trabajadora media, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, y sin estímulo de una remuneración con incentivo, descansos incluidos. Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponden con los índices 100, 75 o 60.
  - b) Actividad habitual: Es la que desarrolla habitualmente una persona trabajadora y que está comprendida entre los índices: 100-130 (140), 75-100 o 60-80.
  - c) Actividad óptima: Es la óptima que puede desarrollar una persona trabajadora sin perjuicio de su vida profesional, trabajando la jornada laboral completa, descansos incluidos. Corresponde en los sistemas de medición con los índices 133 (140), 100 u 80.
  - d) Rendimiento mínimo exigible: Es la mínima cantidad de trabajo exigible a una persona trabajadora normal. Se corresponde con los índices 100, 75 o 60.
  - e) Rendimiento habitual: Es la cantidad de trabajo que efectúa habitualmente una persona trabajadora y que está comprendida siempre entre los índices 100-133 (140), 75-100 o 60-80.
  - f) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que una persona trabajadora efectúa trabajando a actividad óptima disfrutando de los coeficientes de fatiga y necesidades fisiológicas. Se corresponde con los índices 133 (140), 100 u 80.
  - g) Rendimiento exigible: Es el que habitualmente viene obteniendo la persona trabajadora, sea cual fuere el sistema de remuneración de su trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al normal.
  - h) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina o grupo de máquinas en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
  - i) Tiempo normal: Es el invertido por una persona trabajadora en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.
  - j) Tiempo de recuperación o descanso: Es el que precisa la persona trabajadora para reponer su plenitud física y atender a sus necesidades fisiológicas.
  - k) Trabajo libre: Es aquel en que la persona trabajadora puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo corresponde al trabajo óptimo.
  - l) Trabajo limitado: Es aquel en el que la persona trabajadora no puede desarrollar actividad óptima durante todo el tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio.
4. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a actividad normal.
5. Las actividades y rendimientos anteriormente definidos se entienden sin detrimento, en ningún caso, de las calidades preestablecidas por la empresa.

#### **Artículo 17. Procedimiento de implantación**

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

1. Las empresas notificarán por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras, con quince días de antelación, la implantación de un sistema o un método técnico de organización del trabajo, exponiendo en los centros de trabajo las características de la nueva organización y de las correspondientes tarifas.  
La dirección de la empresa facilitará el correspondiente estudio y el método operatorio estará en el puesto de trabajo, quedando a disposición tanto de las personas trabajadoras afectadas como de su representación legal la información relativa a las cantidades de trabajo y tiempos asignados a cada tarea.
2. Para la implantación colectiva de las tarifas y sistemas de organización nuevos, se fija un período de prueba cuya duración, en función de la complejidad y circunstancias organizativas y productivas, no podrá ser superior a dos meses.
3. Se garantizará a la persona trabajadora durante el citado período, la percepción del salario que viniese disfrutando.

4. Al finalizar el período de prueba, la representación legal de las personas trabajadoras podrá expresar motivadamente y por escrito su disconformidad o desacuerdo con el sistema o método que se intente implantar.
5. Una vez finalizado el período de prueba, la empresa comunicará su decisión a las personas afectadas y a su representación legal, que surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de desacuerdo, las partes podrán someterse al procedimiento de arbitraje previsto en el presente convenio colectivo, así como al Tribunal de Arbitraje Laboral de la C. Valenciana.

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

#### **Artículo 18. Modificación sustancial del sistema**

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

- a) Errores de cálculo, de transcripción o coeficientes de descanso verificados.
- b) Adaptación al puesto de trabajo o al trabajo mismo.
- c) Modificación sustancial de los métodos operatorios de cualquier origen o naturaleza.
- d) Cambio de métodos de fabricación, instalación, maquinaria, utillaje u otras circunstancias.

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

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

#### **Artículo 19. Concurrencia desleal**

1. Con el fin de proteger la confidencialidad empresarial y de prevenir los conflictos de intereses, 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 esta.

2. Mediante pacto escrito, podrá acordarse la permanencia de la persona trabajadora en la empresa por un período no superior a dos años contados desde que 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 20. Formación y conocimientos sectoriales**

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

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

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

4. Asimismo cumplirán las personas trabajadoras lo exigido en materia técnico-sanitaria, por lo que deberán llevar el pelo recogido, no podrán fumar ni mascar chicle y demás obligaciones y prohibiciones establecidas.

#### **Artículo 21. Derechos a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión**



1. Las personas trabajadoras, tanto cuando presten servicio en modalidad presencial como cuando lo hagan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el/la empleador/a, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

2. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a la representación de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.

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

##### **Artículo 22. Sistema de clasificación profesional**

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

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

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

4. Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

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

##### **Artículo 23. Factores de encuadramiento**

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

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

- a. Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.



- d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción de la persona titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
  - e. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
  - f. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

#### **Artículo 24. Grupos Profesionales**

##### Grupo profesional 5

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

##### Grupo profesional 4

1. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.
2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Básico, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

##### Grupo profesional 3

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de estos 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/as.  
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/as.  
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 25. 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 26. Jornada de trabajo**

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en 1.776 horas.
2. La duración de la jornada semanal será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
3. Se entenderá por jornada partida aquella en que haya una interrupción de una hora como mínimo.
4. Los pactos sobre jornada en las empresas se regirán por sus propias normas.

#### **Artículo 27. 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 28. Registro de jornada**

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 29. Menores de dieciocho años de edad**

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

2. Las personas trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo ni efectuar trabajos nocturnos.
3. La duración del descanso semanal de las personas menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

#### **Artículo 30. Vacaciones**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 31. Retribución de las vacaciones**

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

#### **Artículo 32. Permisos**

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de la o el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el/la familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de la o el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua mientras se mantenga el hecho causante.

- c) Dos días por el fallecimiento de la o el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto, el plazo se ampliará en dos días.  
Este permiso se ampliará un día más cuando sea necesario practicar autopsia medicolegal ordenada por la autoridad judicial.
- d) En caso de nacimiento de hijo/a/adopción, aquellas personas que no cumplan los requisitos para acceder a la prestación por nacimiento de hijo/a de la seguridad social, dispondrán de dos días en caso de nacimiento, que serán cuatro días en caso de requerir desplazamiento.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) 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 a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.  
En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o en el presente convenio colectivo.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- j) Un máximo de dieciséis horas para asistir al médico del Servicio Público de Salud y para acompañar al médico del Servicio Público de Salud, tanto a hijos/as menores de catorce años, como a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad que lo necesiten.

## 2. Permiso para el cuidado de lactante:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de las personas trabajadoras, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado de lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en catorce días laborables que se sumarán al periodo de suspensión por nacimiento de hijo/a y cuyo disfrute será consecutivo a la finalización de este 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/de la hijo/a, 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/a. Las trabajadoras que tengan previsto disfrutar este permiso de forma acumulada, deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento

de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que la o el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

### 3. Ausencias del trabajo y reducciones de jornada

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella se regirá por lo previsto en los apartados 6, 7 y 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

c) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Serán retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo que se establezca por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

### 4. Imposibilidad de acceder al centro de trabajo

Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

## Artículo 33. Excedencias especiales

1. De acuerdo con lo previsto en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, las personas con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrán derecho a solicitar, con un preaviso de al menos quince días naturales, una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo por una duración máxima de tres meses cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Estar cursando estudios para la obtención de un título académico oficial relacionado con el contenido del puesto desempeñado en la empresa.
- b) Realizar trámites en materia de extranjería o atender circunstancias personales en el país de origen.

2. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de cualquier otra excedencia a la que se hubiera acogido.

3. Con carácter excepcional, y con el preaviso que sea posible, las personas trabajadoras que hayan agotado el permiso retribuido por accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá situarse en excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo desde el primer día siguiente a la finalización del permiso retribuido y por un plazo no superior a 15 días naturales, siempre que siga concurriendo el hecho causante del permiso en el momento de su finalización.

## Artículo 34. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con los representantes de las personas trabajadoras normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.
  2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.
  3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, éstas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el art. 34.8 del ET y según el procedimiento establecido en los apartados siguientes de este artículo.
  4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:
    - Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.
    - Exposición de los motivos que justifican la petición.
    - Duración temporal prevista de la medida.
- Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.
5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.
  6. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.
  7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.
  8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.
  9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal de las personas trabajadoras, éste último podrá emitir informe al respecto.
  10. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

#### **Artículo 35. 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 hora y 20 minutos de descanso por cada hora trabajada.
3. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, si la opción es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será acordada entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras afectadas en un plazo de 15 días desde su realización. Concluido este plazo sin acuerdo, el conflicto se someterá a la comisión paritaria del presente convenio.

## Capítulo VI. Retribuciones

### Artículo 36. Estructura retributiva

1. Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se distribuyen en el salario base de grupo, el plus convenio y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo.
2. Se entiende por salario base de grupo el correspondiente a la persona trabajadora en función de su encuadramiento en uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.
3. El plus convenio se establece a fin de homogeneizar la estructura retributiva en el sector, quedando sin efecto desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo todos los conceptos extrasalariales que venían regulados en la negociación provincial anterior a 2013.
4. El salario base y el plus convenio remuneran la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso establecidos.

### Artículo 37. Complementos salariales

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora y su adscripción a un grupo profesional.
2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:
  - a) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora.
  - b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.
  - c) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de esta.

### Artículo 38. Condiciones más beneficiosas

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

- a) Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad que venía regulado en la negociación provincial anterior a 2013 y que se detallan en el anexo I del II convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana, para los años 2015 a 2017, publicado en el DOCV núm. 7553 de 22 de Junio de 2015, sobre derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el sector de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana.
- b) Aquellas personas trabajadoras que a 31/12/2012 percibiesen una retribución derivada del convenio colectivo provincial que les fuese de aplicación, superior a la establecida para el grupo profesional en el que queden encuadrados, se les mantendrá la diferencia como complemento "*ad personam*", denominado complemento "*ex categoría o nivel profesional*". Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría o nivel eran superiores a los de grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo, este complemento se considerará salario base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

### Artículo 39. Pagas extraordinarias

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

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

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

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

#### Artículo 40. Cuantía y actualización salarial

1. Retribuciones para 2025: las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2025, que se corresponden con un incremento del 3 % sobre los valores actualizados del período 2022-2024 que fueron publicados en el DOGV número 10054 de 25 de febrero de 2025:

Valores retributivos del año 2025							
	Salario Base mensual	Plus Convenio mensual	Retribución anual	Valor Art. 35	Valor Art. 41	Valor Art. 42	Valor Art. 43
	€uros	€uros	€uros	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Grupo 5	1.074,07	88,22	17.434,35	12,44	1,79	1,19	27,10
Grupo 4	1.143,69	88,22	18.478,65	13,21	1,93	1,19	28,76
Grupo 3	1.256,55	88,22	20.171,55	14,80	2,12	1,19	31,78
Grupo 2	1.372,50	88,22	21.910,80	15,92	2,31	1,19	34,38
Grupo 1	1.456,43	88,22	23.169,75	17,29	2,44	1,19	36,79

Los atrasos derivados de los incrementos establecidos en el presente apartado se abonarán en un solo pago, dentro de los tres meses siguientes a la publicación en el "Diari Oficial de la Generalitat Valenciana" de los nuevos valores.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

2. Retribuciones para 2026: al resultado del incremento del apartado anterior se aplicará un 2 %.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 2 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2027.

3. Retribuciones para 2027: al resultado del incremento del apartado anterior se aplicará un 2,5 %.

Finalizado 2027, si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior a 2,5 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2028.

4. Retribuciones para 2028: al resultado del incremento del apartado anterior se aplicará un 2,5 %.

Finalizado 2028, si el IPC interanual de diciembre de 2028 fuera superior a 2,5 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2029.

5. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2025, 2026, 2027 y 2028 es superior a la suma de los incrementos y de las actualizaciones añadidas en cumplimiento de lo previsto en los apartados anteriores, aplicándose los siguientes criterios:

- a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2029, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2028 con dicha diferencia.
- b) Si la diferencia fuese superior al 2 %, las partes se comprometen a adoptar los acuerdos que aseguren una actualización no perjudicial para sus respectivos intereses.

6. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de cada año, de acuerdo con lo establecido en el presente apartado, en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

#### Artículo 41. Nocturnidad

1. Las horas que se trabajen entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de nocturnas, y serán retribuidas de acuerdo con las tablas de este convenio. Salvo pacto en contrario, se mantendrán los importes superiores que se vinieran abonando en virtud de pactos o prácticas de empresa.
2. Las empresas en las que con anterioridad al uno de enero de 2013 el concepto de nocturnidad estuviera incluido en su salario, sólo abonarán este concepto cuando se supere la cuarta hora nocturna en la jornada diaria.

#### **Artículo 42. Trabajos en cámaras de congelación**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 43. Trabajo en festivo**

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

#### **Artículo 44. Retribución en especie**

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

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

En las empresas o centros de trabajo donde se viniera percibiendo este concepto dinerariamente, en ningún caso su importe podrá ser inferior al que venía establecido en la negociación colectiva provincial, con los incrementos previstos para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 45. Seguridad Social complementaria**

1. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa abonará el 25% de la base reguladora de la prestación correspondiente hasta el límite de doce meses.
2. En los procesos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el 25% de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal desde el día sesenta hasta el día trescientos sesenta y cinco de la baja.

### **Capítulo VII. Salud laboral**

#### **Artículo 46. 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

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 personas trabajadoras expuestas a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Aptitud o adecuación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo o función.
2. Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

d) Establecimiento de las actuaciones y líneas de trabajo a desarrollar en los centros de trabajo a fin de dar adecuada protección a las situaciones vinculadas con el embarazo o parto reciente.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

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

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

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

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de 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 persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en 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 las personas trabajadoras.

**Artículo 47. Delegado/a de prevención**

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

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
  - b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
  - c) Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
  - d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. (Art. 36.1 L. 31/1995)
2. Entre las facultades que le otorga el artículo 36.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se destacan, por su trascendencia las siguientes:
- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
  - b) A tal efecto, el servicio de prevención hará saber a los representantes de las personas trabajadoras su disposición para atender sus consultas y tener en cuenta sus observaciones, se formulen o no con ocasión de sus actuaciones en la empresa, de acuerdo con el procedimiento que se acuerde por la empresa, las personas trabajadoras y el propio servicio.
  - c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de estos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo. (Art. 36.2.e) L. 31/1995).
3. El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
- No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
4. A los delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de 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 48. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos**

1. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.
2. Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa, deberán en particular:
  - a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
  - b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de 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 las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
  - e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

- f) Cooperar con la empresa para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
3. El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 43 del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 49. Condiciones de trabajo y estrés térmico**

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. En consecuencia:

1.1. Cuando se superen los límites máximos de temperaturas establecidos en el anexo III del 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, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico mediante alguna de las metodologías establecidas en el Art. 5.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Si como resultado de dicha evaluación se detectase la necesidad de adoptar medidas, estas se integrarán en la planificación preventiva regulada en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales con la participación de las personas trabajadoras que se regula en el artículo 34 de la citada norma, anteponiendo, siempre que sea posible, las medidas de carácter colectivo sobre las individuales.

1.2. Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Las medidas a las que se refiere el párrafo anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

1.3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

1.4. En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

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 CoPsoQ-istas21 o FPSICO, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **Art. 50. Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos**

##### **1. Ámbito de aplicación**

El protocolo se aplica a todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo para su activación en los siguientes supuestos:

- a) Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.
- b) Así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una

zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo.

## 2. Actuaciones preventivas

En cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa deberá designar al personal encargado de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como comprobar periódicamente, en su caso, su adecuación conforme a la normativa específica de aplicación.

El personal designado deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer de la información y del material adecuado, a fin de que pueda analizar las posibles situaciones derivadas tanto de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, como las posibles situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Se deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en especial con las autoridades competentes en materia de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

## 3. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente

La dirección de la empresa, con la participación de las personas designadas y con las delegadas de prevención adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones dictadas por las autoridades competentes, las siguientes medidas:

- a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Las excepciones, debidamente justificadas por razones de seguridad, serán las contempladas en los planes de autoprotección, emergencia y autoprotección.
- c) Disponer lo necesario para que las personas trabajadoras que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, estén en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.
- d) Garantizar del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se reconoce el derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

4. Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

### Artículo 51. Prendas de trabajo

1. La empresa facilitará a las personas trabajadoras las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que vengán realizando. Se prevé la duración de estas prendas en seis meses.
2. El uso de estas prendas de trabajo facilitadas por la empresa será obligatorio para todo el personal de esta 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 52. Derecho de reunión**

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

**Artículo 53. Crédito horario**

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

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

2. Los delegados de personal o miembros del comité de empresa, pertenecientes a los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, podrán establecer pactos o sistemas de acumulación del crédito horario de los distintos miembros del comité o delegados de personal, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total anual determinado legalmente, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

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

3. Para la correcta administración y gobierno del convenio colectivo a través de la comisión paritaria establecida, y el desarrollo del trabajo de la misma, las organizaciones sindicales firmantes del mismo, que a su vez gozan de la condición de más representativas en el sector, a fin de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este convenio, mediante pacto de empresa, podrán establecer sistemas de acumulación horaria diferentes al regulado en el apartado anterior.

**Capítulo IX. Régimen disciplinario****Artículo 54. Procedimiento sancionador**

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

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona trabajadora afectada.

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

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

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

**Artículo 55. Faltas**

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

**A) Son faltas leves**

- 1) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes sin la debida autorización o causa justificada.
- 2) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 3) El abandono, sin causa justificada, del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
- 4) La desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- 5) El consumo de productos elaborados o no por la empresa, tomados en lugar distinto al destinado para ello por la dirección de esta.
- 6) Negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
- 7) Descuido, negligencia o demora en el cumplimiento de sus deberes y de cualquier trabajo encomendado a la persona trabajadora, si de ello se deriva perjuicio para la empresa.
- 8) No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 9) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

#### B) Son faltas graves

- 1) Las faltas injustificadas de puntualidad siempre que excedan de tres y no superen el número de diez en el período de un mes, cuando en conjunto excedan de treinta minutos.
- 2) Faltar dos días de trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
- 3) El abandono injustificado, sin previo aviso o autorización del puesto de trabajo, cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- 4) El incumplimiento de las obligaciones relativas a efectuar la limpieza y demás operaciones para dejar ordenado y debidamente aseado tanto el puesto de trabajo como los utensilios y maquinaria propia que se necesite para desarrollar la función que le haya sido encomendada por la empresa.
- 5) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
- 6) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as, siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- 7) El incumplimiento de las obligaciones previstas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo para la salud y la integridad física de la persona trabajadora, de sus compañeros/as de trabajo o de terceras personas.
- 8) La comisión de más de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción.
- 9) La negligencia, o imprudencia grave cuando originan perjuicios para los intereses de la empresa o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes.
- 10) La ocultación de los retrasos producidos en el trabajo, cuando ello cause perjuicio a la empresa, así como la ocultación de errores propios que causen perjuicios a la caja.
- 11) Simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- 12) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.
- 13) 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, siempre que sea posible.

#### C) Son faltas muy graves

- 1) Las faltas no justificadas de puntualidad durante más de diez días en el período de un mes o más de veinte días en el período de tres meses.
- 2) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante más de dos días en el período de un mes o durante más de seis días, en un periodo de cuatro meses.
- 3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo grave y culpable.
- 4) Utilizar sin autorización previa, para usos ajenos a la Empresa, los medios de producción puestos a su disposición.

- 5) El fraude en las gestiones encomendadas, el abuso de confianza respecto de la entidad o de los clientes, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento de este.
- 6) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- 7) Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.
- 8) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, así como los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
- 9) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a quienes desempeñen funciones de jefatura o a sus familiares, así como a los compañeros, compañeras o personas subordinadas y familiares de estas.
- 10) El incumplimiento de las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales cuando su inobservancia entrañe un riesgo muy grave para la salud y la integridad física de la persona trabajadora, de sus compañeros-as de trabajo o de terceras personas.
- 11) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera, cuando hubiese mediado sanción.
- 12) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
- 13) Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes de la entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la empresa.

#### **Artículo 56. Prescripción de las faltas**

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

#### **Artículo 54. Aplicación de las sanciones**

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

- A. Por faltas leves
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
- B. Por faltas graves
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.
- C. Por faltas muy graves
  - Suspensión de empleo y sueldo de ocho a treinta y cinco días.
  - Despido

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

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

### **Capítulo X. Comisión paritaria e inaplicación del convenio colectivo**

#### **Artículo 57. 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.
  - c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio. A tal fin las secciones Sindicales de las centrales firmantes del presente convenio colectivo podrán someter a la comisión paritaria las discrepancias surgidas en materia de elaboración del calendario laboral o de fijación de las vacaciones anuales.
  - d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del presente convenio colectivo.
  - e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
  - f) La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.
2. La Comisión paritaria estará integrada por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente convenio colectivo, que designarán a sus respectivos mandatarios con arreglo al criterio que determine cada representación. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación. La comisión paritaria podrá delegar funciones en sus miembros para desarrollar las previsiones establecidas en el presente convenio colectivo especialmente en materia de igualdad.
3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la comisión paritaria, fijándose como dirección electrónica el correo electrónico [c.paritaria@pan-pasteleria-cv.com](mailto:c.paritaria@pan-pasteleria-cv.com).
4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo para que la comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.
5. La Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días hábiles desde que se reciba la consulta. Se exceptúa el caso que la comisión deba reunirse para resolver discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo, en cuyo caso el plazo máximo para pronunciarse será de siete días. Transcurrido dicho plazo sin que se reúna la comisión, la parte consultante tendrá expedida la vía judicial, el arbitraje previsto en el artículo 48 del presente convenio o la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, según casos. Las empresas no adscritas a las organizaciones empresariales firmantes del presente convenio colectivo, que soliciten la intervención de la comisión paritaria, abonarán a la comisión, en concepto de canon de organización y convocatoria de la misma, la cantidad de 300 €. Por acuerdo unánime de la comisión se podrá exigir un canon de 150 € a las personas trabajadoras que soliciten su intervención, si se apreciase temeridad o mala fe por su parte.
6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias sobre los asuntos de los que deba conocer la comisión paritaria, en virtud de lo establecido en el presente convenio colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

#### **Artículo 58. 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 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 59. Inaplicación del convenio colectivo**

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

La empresa que decida inaplicar el presente convenio informará a la comisión mixta del presente convenio la apertura del procedimiento.

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

3. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales firmantes del presente convenio, cuando 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. La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 21-03-2023) o norma que lo sustituya, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

6. En las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, éstos consultarán a las organizaciones sindicales firmantes del convenio y podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a una comisión de tres componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las previsiones legales al respecto.

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

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización de este. 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 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 60. 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 VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 21-03-2023) o norma que lo sustituya. 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 61. 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 las materias en las que rija la prioridad aplicativa regulada en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

3. El presente convenio ha sido negociado al amparo de lo establecido en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva dentro de su ámbito de aplicación conforme a los siguientes niveles convencionales, cada uno de los cuales viene a cumplir una función específica:

- a) El convenio colectivo sectorial de ámbito autonómico será de obligada y preceptiva aplicación, para todas aquellas empresas o centros de trabajo, que se encuentren dentro del ámbito funcional del presente convenio y que no tuvieran reguladas sus condiciones laborales por un convenio colectivo de empresa o para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en los términos previstos en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrán la prioridad aplicativa definida en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los pactos de empresa que pudieran establecerse en el ámbito de cada una de ellas, ya sea tanto en relación con aspectos mandados por el convenio colectivo como sobre aquellas otras materias que son propias de la empresa o centro de trabajo.

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

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la comisión paritaria del convenio colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de las personas trabajadoras) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

## Capítulo XI. Igualdad

### Artículo 62. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

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

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

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

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

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

- a. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- b. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- c. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
- d. En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.
- e. El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.
- f. La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos grupos profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

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

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de

trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

#### **Artículo 63. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral**

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

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

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

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

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

- a. Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b. Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c. Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

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

- a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación del presunto 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.

#### **Artículo 64. Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI**

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

2. En las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), tal y como establece el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

La negociación de las medidas planificadas reguladas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

#### **Artículo 65. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**

1. Las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, en los términos establecidos en el artículo 3 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, podrán acogerse a las disposiciones del presente artículo para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de dicha norma.

2. Las partes firmantes del presente convenio colectivo establecen los siguientes compromisos con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo cláusulas que permitan alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y avanzar en la erradicación de la discriminación, así como crear un contexto favorable a la diversidad referida no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales, las partes establecen los siguientes compromisos:

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación y en el marco de sus compromisos sobre responsabilidad social corporativa y código ético, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), y promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo en los términos establecidos en la normativa vigente y en el presente convenio colectivo.

Segundo. Acceso al empleo.

Se promoverá la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección con el fin de contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En el seno de la comisión paritaria del presente convenio colectivo se establecerán las actuaciones concretas para promover la colaboración con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a mujeres trans, así como víctimas de la violencia contra las personas LGTBI y para el establecimiento de medidas de acción positiva en el acceso al empleo de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

#### Tercero. Clasificación y promoción profesional.

La aplicación de los criterios de encuadramiento profesional establecidos en el presente convenio colectivo garantizará el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones. A tal fin se priorizará en los procesos de promoción profesional y ascensos los criterios objetivos de cualificación y capacidad, sin perjuicio de las medidas de acción positiva o de reserva de puestos que puedan establecerse mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa.

#### Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- a) Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.
- b) Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- c) Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- d) Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- e) Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad y para sensibilizar sobre las ventajas de la integración de las personas con todas sus características y capacidades diferentes.
- f) Mediante acuerdo con el comité de seguridad y salud se adoptarán las medidas preventivas contra comportamientos LGTBIfóbicos referidos a la asignación intencionada de sexo no sentido o el uso del nombre desechado por las personas trans/intersexuales no binarias o fluidas.

#### Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Mediante acuerdo con el comité de seguridad y salud, previo informe del servicio de prevención, se adoptarán las medidas para avanzar y sensibilizar en la identificación y evaluación de las condiciones de trabajo en relación con la orientación sexual, identidad de género y características sexuales y en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

#### Sexto. Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos regulados en el presente convenio colectivo se efectuará sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

#### Séptimo. Régimen disciplinario.

La aplicación del régimen disciplinario quedará informada por los principios y compromisos sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establecidos en el presente convenio colectivo.

#### **Artículo 66. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI**

##### **1. Declaración de principios**

De acuerdo con lo previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se promoverá en el ámbito del presente Convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso y discriminación bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras, para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona así como el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral, y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

##### **2. Ámbito de aplicación y definiciones**

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

A los efectos de aplicar las previsiones del presente artículo, se estará a las definiciones establecidas por la normativa vigente, actualmente contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente artículo podrán presentar denuncia o queja inmediatamente ante dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia o queja 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:

##### **I. Principios rectores y garantías del procedimiento:**

- a. Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada fase del proceso.
- b. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- c. Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias o quejas presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- d. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- e. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- f. Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- g. Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra

las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

#### II. Procedimiento de actuación:

La denuncia o queja puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa de manera directa, o bien a la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Cuando la denuncia o queja no sea presentada directamente por la persona afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso, se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

En un plazo no superior a los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la queja o denuncia, las personas responsables de atenderla se entrevistarán con las partes, promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan. A tal efecto se constituirá una comisión instructora con carácter paritario entre la dirección y la RLT de al menos dos personas. 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, debiendo emitirse un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constata indicios de acoso objeto del protocolo y propone, en su caso, la aplicación del régimen disciplinario y la adopción de medidas correctoras, así como la continuidad de las medidas de protección a la víctima.
- b) No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo y se propone el archivo de la denuncia.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y/o preventivas, si procede.

#### III. Resolución:

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido, comunicándolas a la representación sindical.

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

#### 4. Seguimiento y evaluación del protocolo

En el seno de la comisión paritaria del presente convenio colectivo se efectuará el seguimiento y evaluación del protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI atendiendo a las denuncias y quejas por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género que sean reportadas y a la conflictividad por acoso LGTBIfóbico que pueda registrarse en el sector.

## ANEXO I

*Modelo de consulta sobre clasificación profesional***1.- DATOS GENERALES**

Nombre de la persona trabajadora -a  
 Empresa y centro  
 Departamento y sección  
 Denominación del puesto  
 Grupo profesional actual  
 Grupo profesional que se reclama

**2.- DEPENDENCIA Y MANDO**

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

**3.- INICIATIVA / AUTONOMÍA**

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

**4.- PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO**

- TAREAS REGULARES
- TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)

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

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

FORMACIÓN		IDIOMAS	EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCIÓN
ACADÉMICA	PROFESIONAL		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria o equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatoria o equivalente		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatoria (Completa) o equivalente	Módulos del ciclo formativo de grado medio o superior. Formación o carreras profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa o equivalente	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses



Ciclo Grado Medio o Grado Superior, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses
Titulado superior, o bien, Primer ciclo universitario, Graduado Medio más cursos de formación profesional superior		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años
Titulado superior más cursos de Posgrado			Más de 3 años

**6.- DIFICULTADES**

- a) COMPLEJIDAD DEL TRABAJO
- b) HABILIDADES ESPECIALES
- c) CONDICIONES AMBIENTALES

**7.- RESPONSABILIDAD**

- a) RESPONSABILIDAD POR FUNCIÓN Y/O RESULTADO (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)
- b) RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNAS (con otras personas de la empresa o externas a ella)

**8.- OBSERVACIONES**

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

**10.- CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

El/La Trabajador/a      RRTT      La Empresa

D/D<sup>a</sup>.   D/D<sup>a</sup>   D/D<sup>a</sup>

## ANEXO II

*Modelo de denuncia situaciones de acoso*

\_\_\_\_\_ mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza \_\_\_\_\_ nº \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ y con DNI/NIF nº \_\_\_\_\_, en su condición de trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV \_\_\_\_\_.

Por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña \_\_\_\_\_,

Vinculación con la empresa del sector panadería/ pastelería CV; \_\_\_\_\_.

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

Don/Doña \_\_\_\_\_ DNI/NIF \_\_\_\_\_, (indicar vinculación con la empresa del sector panadería/ pastelería CV): \_\_\_\_\_

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

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

Firmado. La persona denunciante

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## ANEXO III

*Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género*

Acoso por Orientación Sexual  
Acoso por Identidad o Expresión de Género

Otras (Especificar)

1. Datos de la persona que ha sufrido acoso

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

2. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

3. Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

4. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos. Adjuntar pruebas si se considera oportuno

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de \_\_\_\_\_, solicitando que se le informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente: