

**Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo**  
**Direcci3n Territorial de Educaci3n, Formaci3n y Trabajo**

*Anuncio de la Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de pasteleria, confiteria, bolleria y comercio de las mismas de la provincia de Valencia (C3digo: 46000375011981).*

## ANUNCIO

Resoluci3n de fecha 21 de marzo de 2012, de la Direcci3n Territorial de Educaci3n, Formaci3n y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro oficial, dep3sito y publicaci3n del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Pasteleria, Confiteria, Bolleria y Comercio de las mismas de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripci3n del Convenio colectivo arriba citado, suscrito el 02/02/2012 por la Comisi3n deliberadora formada por la parte empresarial, por la Federaci3n Gremial y Empresarial de Panaderia y Pasteleria de la provincia de Valencia (FEGREPPA) y por el Gremio de Panaderos y Pasteleros de Valencia, no siendo suscrito por el Gremi de Mestres Sucreers, y, en representaci3n de los trabajadores, por los sindicatos CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y dep3sito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economia, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Direcci3n Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª, del Estatuto de Autonomia de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 5/2011, de 21 de junio, del President de la Generalitat, por el que se asignan a la Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo las competencias en materia de Trabajo, as3 como el Decreto 75/2011, de 24 de junio, que aprueba su desarrollo, y el Decreto 98/2011, de 26 de agosto, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripci3n en el Registro de convenios de esta Unidad Administrativa, con notificaci3n a la representaci3n de la Comisi3n deliberadora y dep3sito del texto original del convenio.

Segundo.- Disponer su publicaci3n en el Bolet3n Oficial de la Provincia.

Valencia, a 21 de marzo de 2012. El Director Territorial de Educaci3n, Formaci3n y Trabajo, Ismael Mart3nez Ruiz

Convenio colectivo de trabajo de Pasteleria, Confiteria y Bolleria y comercio de las mismas de la provincia de Valencia 2011 - 2012

## Índice

## Capítulo I. Ámbito de aplicaci3n

Artículo 1. Partes negociadoras

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Ámbito temporal

## Capítulo II. Contrataci3n

Artículo 5. Acceso al empleo

Artículo 6. Pol3tica de contrataci3n

Artículo 7. Fomento de la contrataci3n indefinida

Artículo 8. Contrato a tiempo parcial indefinido

Artículo 9. Contrato para la Formaci3n

Artículo 10. Contrato por acumulaci3n de tareas

Artículo 11. Contrato de obra o servicio determinado

Artículo 12. Per3odo de prueba

Artículo 13. Cese de los trabajadores

## Capítulo III. Contenido general de la relaci3n laboral

Artículo 14. Organizaci3n del trabajo

Artículo 15. Concurrencia desleal

Artículo 16. Carnet de manipulador de alimentos

## Capítulo IV. Clasificaci3n profesional

Artículo 17. Sistema de clasificaci3n profesional

Artículo 18. Factores de encuadramiento

Artículo 19. Grupos Profesionales

Grupo profesional 4

Grupo profesional 3

Grupo profesional 2

Grupo Profesional 1

Artículo 20. Movilidad funcional

Capítulo V. Ordenaci3n del tiempo de trabajo

Artículo 21. Jornada de trabajo

Artículo 22. Calendario laboral

Artículo 23. Jornada en casos especiales

Artículo 24. Menores de dieciocho a3os de edad

Artículo 25. Vacaciones

Artículo 26. Permisos

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 27. Incremento

Para el a3o 2011 son de aplicaci3n las retribuciones establecidas en el acta de la reuni3n de la comisi3n deliberadora del convenio de pasteleria, confiteria y bolleria, y comercio de las mismas, celebrada el d3a 17 de noviembre de 2010, publicada en el Bolet3n Oficial de la Provincia de Valencia n3mero 81, de 6 de abril de 2011. 14

En 2012 los trabajadores percibirán en concepto de retribuci3n por su trabajo las cantidades relacionadas en el anexo al presente convenio, que suponen un incremento del 2,6%.

Artículo 28. Condiciones m3s beneficiosas

Artículo 29. Antigüedad y Plus Convenio

1. Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo el d3a 31 de diciembre de 1996 los trabajadores incluidos en el presente convenio pasarán a tener la consideraci3n de «complemento personal» y como tal sujeto únicamente al porcentaje de incremento de los conceptos econ3micos del convenio, no siendo absorbible ni compensable.

Adem3s de ello se establece un plus de convenio de un importe de 67,39 euros mensuales. Dicha cantidad se incrementará y revisará de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio Colectivo, abonándose a todos los trabajadores comprendidos en este convenio.

Artículo 30. Pagas extraordinarias

Artículo 31. Nocturnidad

Artículo 32. Trabajo en festivo

Artículo 33. Horas extraordinarias

Artículo 34. Trabajos en c3maras de congelaci3n.

Artículo 35. Seguridad Social complementaria

Capítulo VII. Salud laboral

Artículo 36. Comisi3n sectorial de salud laboral

Artículo 37. Salud laboral en la empresa

Artículo 38. Equipo de trabajo

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 39. Derecho de reuni3n

Artículo 40. Cr3dito horario

Capítulo IX. R3gimen disciplinario

Artículo 41. Procedimiento sancionador

Artículo 42. Faltas

A) Son faltas leves

B) Son faltas graves

C) Son faltas muy graves

Artículo 43. Prescripci3n de las faltas

Artículo 44. Sanciones

A. Por faltas leves

B. Por faltas graves

C. Por faltas muy graves

Capítulo X. Comisi3n paritaria e inaplicaci3n del Convenio Colectivo

Artículo 45. Comisi3n paritaria

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

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

Artículo 48. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector  
Capítulo XII. Igualdad

Artículo 49. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Disposición transitoria sobre categorías no incluidas en el sistema de clasificación profesional

Anexo I sobre retribuciones 2012

Tabla de retribuciones 2012 (incremento del 2,60 % sobre los valores de 2010)

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

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente Convenio, que regula las relaciones de trabajo entre empresas y trabajadores de las actividades de Pastelería, Confeitería, Bollería y Repostería, así como el comercio de las mismas, en la provincia de Valencia, ha sido suscrito, por la parte Empresarial, por la Federación Gremial y Empresarial de Panadería y Pastelería de la Provincia de Valencia, por el Gremio de Panaderos y Pasteleros de Valencia de una parte, y de otra, en representación de los trabajadores, por la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras del País Valencià y por la Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores del País Valencia.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

1. Se regirán por el presente Convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la provincia de Valencia, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la elaboración o venta o a ambas actividades conjuntamente de productos de Pastelería, confitería, Bollería, Repostería, siempre que las mismas sean la actividad principal.

2. La fabricación y venta de Helados o de Platos Cocinados, se regirán por el presente Convenio, cuando la actividad principal de la empresa sea la elaboración o venta, o de ambas actividades conjuntamente con productos de Pastelería, Confeitería, Bollería y Repostería. Ello no obliga a llevar a cabo todas las actividades que se establecen a título meramente enunciativo.

Artículo 3. Ámbito personal

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

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

Artículo 4. Ámbito temporal

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2011 y expirará el día 31 de diciembre de 2012.

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

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

Capítulo II. Contratación

Artículo 5. Acceso al empleo

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

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

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

Artículo 6. Política de contratación

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

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

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

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

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

Artículo 7. Fomento de la contratación indefinida

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

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

Artículo 8. Contrato a tiempo parcial indefinido

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 9. Contrato para la Formación

Dadas las características de los oficios y puestos de trabajo a desempeñar y los requerimientos formativos de los mismos, las partes se comprometen a desarrollar a través de la comisión paritaria la regulación del mismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Atender reparaciones puntuales de duración incierta.

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

#### Artículo 12. Período de prueba

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

- Grupo 1: seis meses.
- Grupo 2: dos meses.
- Grupo 3: dos meses.
- Grupo 4: un mes.

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

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

#### Artículo 13. Cese de los trabajadores

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

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

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

##### Artículo 14. Organización del trabajo

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

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

3. La mecanización, el progreso técnico y la innovación deberá orientarse a que la productividad y competitividad en las Empresas sea adecuada, de forma que contribuya a prevenir una evolución negativa de la Empresa y a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado y, en su caso, una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, como garantía de mantenimiento del empleo y para la mejora de las condiciones de trabajo.

##### Artículo 15. Concurrencia desleal

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

2. Mediante pacto escrito, podrá acordarse la permanencia del trabajador en la empresa por un período no superior a dos años contados desde que éste haya promocionado en la misma por causa de la especialización profesional recibida.

3. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo conocerá, con carácter previo, las discrepancias que se susciten sobre esta previsión, en orden a salvaguardar los intereses de las empresas que realicen esfuerzos en los apartados de investigación, desarrollo e innovación, ya sea creando productos nuevos, o bien recuperando recetas tradicionales.

##### Artículo 16. Carnet de manipulador de alimentos

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

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

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

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

#### Capítulo IV. Clasificación profesional

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

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

2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y

funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores/trabajadoras.

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

A. Personal administrativo.

B. Personal de elaboración.

C. Personal complementario.

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

Artículo 18. Factores de encuadramiento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. Grupos Profesionales

Grupo profesional 4

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

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

Grupo profesional 3

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional 2 Gradua-

do Escolar o Formación Profesional 1, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 2

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

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

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

Grupo Profesional 1

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

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

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

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

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

Artículo 20. Movilidad funcional

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

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

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

Capítulo V. Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 21. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en mil setecientos ochenta y dos horas.

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

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

Artículo 22. Calendario laboral

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

La confección de dicho calendario será de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. En caso de conflicto, éste se someterá a la Comisión Paritaria. Si no hubiese acuerdo, la empresa podrá establecer su propuesta de calendario.

Artículo 23. Jornada en casos especiales

Dadas las especiales características del círculo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados períodos del año en detrimento de otros

períodos en los que la producción baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución horaria flexible para el sector que contribuya a una mejora de la productividad. Dicha jornada flexible se regulará de la siguiente forma:

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

Jornada anual	Flexibilidad
1.774 horas	150 horas
1.766 horas	195 horas

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

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

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

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

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

#### Artículo 25. Vacaciones

1. Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, más un día más por cada fiesta abonable que no se celebre en domingo que esté comprendida en el período de disfrute de vacaciones.
2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los días 15 de junio y 15 de septiembre; no obstante, en aquellas empresas que, por sus características, no pudieran concederlas en dicho período, se pondrán de acuerdo empresa y trabajador para realizarlas en la época y condiciones que ambos convengan. Y si no hubiera acuerdo, por resolución de la comisión paritaria, cuya audiencia se establece como trámite previo al ejercicio de las acciones legales pertinentes.
3. Todo el personal afectado por este convenio colectivo, además del período de vacaciones de treinta días naturales establecido, disfrutará de dos días más durante el año, a designar por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y, si no lo hubiera, por acuerdo de la comisión paritaria del convenio.

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

En el caso de que la empresa cerrara, los trabajadores disfrutarán las vacaciones dentro del período en que la empresa estuviera cerrada.

5. En el caso de que coincida la iniciación del disfrute de las vacaciones de un trabajador con su baja de I.T., hallándose hospitalizado, y la finalización de dicha hospitalización se produzca hasta el día treinta y uno del diciembre, inclusive, el trabajador podrá disfrutar de los treinta días de vacaciones hasta tres meses después de la finalización del año que originó el disfrute de las mismas, o sea, hasta el 31 de marzo del año siguiente.

#### Artículo 26. Permisos

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 45 Km. de distancia al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f) En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá disfrutarse de forma acumulada y ser sustituido por catorce días laborales que se sumarán al periodo de maternidad y cuyo disfrute será consecutivo a la finalización de dicho periodo de maternidad y tendrá carácter ininterrumpido sin que quepa fraccionarlo en varios periodos. En los casos en los que el contrato de trabajo se extinguiera por cualquier causa antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo, la empresa podrá descontar de su correspondiente liquidación y finiquito a que diera lugar la extinción del contrato, el importe de la parte proporcional que le corresponda del periodo no trabajado desde el día siguiente a la finalización del contrato de trabajo, hasta el final de la lactancia, es decir, hasta el cumplimiento de los nueve meses de su hijo. Las trabajadoras que tengan previsto disfrutar este permiso de forma acumulada, deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación.
- i) La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien

precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho, con arreglo a lo establecido legalmente, a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

## Capítulo VI. Retribuciones

### Artículo 27. Incremento

Para el año 2011 son de aplicación las retribuciones establecidas en el acta de la reunión de la comisión deliberadora del convenio de pastelería, confitería y bollería, y comercio de las mismas, celebrada el día 17 de noviembre de 2010, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia número 81, de 6 de abril de 2011.

En 2012 los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en el anexo al presente convenio, que suponen un incremento del 2,6%.

### Artículo 28. Condiciones más beneficiosas

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas.

### Artículo 29. Antigüedad y Plus Convenio

1. Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo el día 31 de diciembre de 1996 los trabajadores incluidos en el presente convenio pasarán a tener la consideración de «complemento personal» y como tal sujeto únicamente al porcentaje de incremento de los conceptos económicos del convenio, no siendo absorbible ni compensable.

Además de ello se establece un plus de convenio de un importe de 67,39 euros mensuales. Dicha cantidad se incrementará y revisará de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio Colectivo, abonándose a todos los trabajadores comprendidos en este convenio.

### Artículo 30. Pagas extraordinarias

1. Como complemento periódico de vencimiento superior al mes se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario regulado en las tablas anexas al presente convenio incluido en la misma la antigüedad consolidada y el Plus Convenio.

Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán de la siguiente forma: la de Navidad el día 22 de diciembre, la de verano el día 22 de junio y la de beneficios el día 22 de marzo, pudiendo ser prorrateadas mensualmente, de mutuo acuerdo. Esta última, la de beneficios, se podrá hacer efectiva mediante prorrateo mensual.

2. Con el fin de realizar una correcta liquidación de dichas pagas, se concretan como períodos de devengo:

- Gratificación extraordinaria de Navidad: Su período de devengo será desde el día siguiente a la fecha de la percepción de la misma, es decir desde el 23 de diciembre del año anterior, hasta el 22 de diciembre del año actual.

- Paga extraordinaria de verano: Su período de devengo será desde el día siguiente a la fecha de la percepción de la misma, es decir desde el 23 de junio del año anterior hasta el 22 de junio del año actual.

- Gratificación extraordinaria de beneficios: Su período de devengo será desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

3. El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

### Artículo 31. Nocturnidad

Las horas que se trabajen entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de nocturnas y serán retribuidas con un recargo de un 25 por ciento sobre el valor de la hora normal que corresponda al salario base.

### Artículo 32. Trabajo en festivo

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

### Artículo 33. Horas extraordinarias

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

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

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

### Artículo 34. Trabajos en cámaras de congelación.

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

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

3. El personal que por habitual función, continua o discontinua, preste servicio en el interior de cámaras de congelación a una temperatura de diez grados bajo cero o inferior, y quede expuesto a dichas condiciones por los tiempos máximos establecidos en el apartado anterior del presente artículo, percibirá un complemento de setenta y cuatro céntimos de euro (0,74 euros) por cada hora trabajada en dichas condiciones, entendiéndose que dichos períodos son acumulativos, por lo tanto la suma de los tiempos en el interior de la cámara se sumarán y siempre que dicha suma sea superior a una hora, se tendrá derecho a percibir la cantidad establecida.

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

Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador no sufra las bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en las carretillas, dando por

entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esta circunstancia.

#### Artículo 35. Seguridad Social complementaria

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

2. En enfermedad común o accidente no laboral, las empresas completarán hasta las retribuciones establecidas en este convenio desde el decimosexto día hasta el límite de doce meses.

#### Capítulo VII. Salud laboral

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

Las partes se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A tal fin acuerdan la constitución de una Comisión sectorial de salud laboral que impulsará cuantas medidas se orienten a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, abordando, entre otras, las siguientes líneas de actuación:

- a) Integración de la prevención.
- b) Adecuación de los contenidos del plan de prevención a la realidad sectorial.
- c) Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud. Concretamente, la Comisión velará para que se realice una vigilancia específica para cada puesto de trabajo y persona, voluntaria para el trabajador, salvo que se deba de someter obligatoriamente cuando sea indispensable para evaluar los posibles efectos sobre la salud de determinadas condiciones de trabajo, cuando el propio estado de salud del trabajador pudiera suponer un peligro para sí mismo o para los demás o cuando así lo disponga una determinada disposición legal. En cuando a su periodicidad, se estará a lo que determine el servicio de prevención que realice la vigilancia de la salud.
- d) Iniciativas informativas y formativas de carácter teórico y práctico en el sector.

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

##### Artículo 37. Salud laboral en la empresa

###### Vigilancia de la salud.

En cumplimiento del artículo 22 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Esta vigilancia solo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

En base a este artículo la empresa efectuara reconocimientos médicos periódicos que serán de libre consentimiento para el trabajador. Cuando no desee efectuar dicho reconocimiento, el trabajador a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación.

###### Formación para la prevención.

Todo trabajador recibirá formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, se introduzcan nuevas tecnologías o se den modificaciones en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos a la salud.

Esta formación se repetirá periódicamente cuando se detecte su necesidad y será impartida dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible, o en su defecto en otras horas pero con el descuento en la jornada del tiempo invertido en las mismas.

###### Plan de formación en Salud Laboral.

La empresa dentro de sus obligaciones, establecerá un plan de formación anual dirigido a garantizar la cualificación y adiestramiento de todos los empleados en materia de prevención de riesgos laborales.

Así mismo deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones que como mínimo se ajustará a las funciones de nivel básico establecidas en el artículo 34 del Reglamento de los servicios de prevención.

Para su diseño, duración, plazos y contenidos se estarán a las necesidades detectadas en la evaluación de riesgos y se consensuará en el seno del comité de seguridad y salud con el asesoramiento técnico de los servicios de prevención.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los trabajadores o los delegados de prevención.

El delegado de prevención.

Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se apuesta decididamente por los delegados de prevención como órgano específico de participación, en tanto que el carácter unipersonal del delegado le otorga más agilidad y capacidad de respuesta.

Entre las facultades y competencias que le otorga la ley destacan, por su transcendencia las siguientes:

- El derecho a participar acompañando a los técnicos en las evaluaciones de riesgos. Acompañar equivale a estar presente en el curso del trabajo de estos técnicos de prevención formulando observaciones sobre el trabajo realizado.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para comprobar el estado de las condiciones de trabajo pudiendo acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores.

- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos a excepción de los accidentes leves, pudiendo presentarse aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Proponer al órgano de representación de los trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud, la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado/a de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada por escrito y deberá elaborarse en un plazo de quince días. En el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

El tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como en la realización de visitas a los lugares de trabajo y el utilizado en acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los inspectores de trabajo en sus visitas, no se imputa al crédito horario y tendrá la duración necesaria para la realización de estos cometidos.

###### Comité de Seguridad y Salud.

Es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta y negociación regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de salud y seguridad, entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la empresa y se regirá por el Reglamento de funcionamiento interno del mismo elaborado por los representantes del Comité de Empresa y los designados por la Empresa. Dicho reglamento será revisado después de cada nueva vigencia del Convenio Colectivo, tras las elecciones sindicales o por cambio de las personas designadas por la Empresa.

En idénticas condiciones podrán participar, a solicitud de alguna de las partes y en relación con los temas objeto de debate, asesores internos o externos a la Empresa o trabajadores de la propia Empresa.

###### Plan de emergencia.

La empresa establecerá, documentará, e implantará, procedimientos de actuación para los casos de emergencia dentro del año siguiente a la firma de este convenio. El plan tendrá el siguiente contenido:

Pautas de actuación de los empleados.

Coordinación de ayuda exterior (Bomberos, Policía, Samu etc...)

Primeros auxilios y asistencia médica de urgencia.

Extinción de incendios.

Plan de evacuación

Personal encargado de poner en práctica cada medida.

Anualmente se realizará dos simulacros para comprobar la efectividad e idoneidad de las medidas adoptadas.

Equipos de protección individual.

La empresa deberá proporcionar al personal los EPIS que resulten necesarios después del correspondiente estudio de la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, así como de las características personales o estado biológico conocido de cada trabajador.

Artículo 38. Equipo de trabajo

1. Las empresas facilitarán a sus trabajadores las siguientes prendas correspondientes con duración de un año.

Verano: 2 pantalones, 2 camisas, 1 cofia y 1 mandil.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisas, 1 sudadera, 1 cofia y 1 mandil.

2. Las cofias serán de uso obligatorio para todo el personal que por la cantidad de pelo y lo largo del mismo sea necesario a juicio de la empresa.

3. Los trabajadores no podrán utilizar las prendas de trabajo fuera de los locales de la empresa ni para funciones o tareas ajenas al trabajo.

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 39. Derecho de reunión

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

Artículo 40. Crédito horario

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

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

- De 751 en adelante: 40 horas.

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

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 41. Procedimiento sancionador

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

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

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

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

Artículo 42. Faltas

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

A) Son faltas leves

1. La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.

2. Descuido, negligencia o demora en el cumplimiento de sus deberes y de cualquier trabajo encomendado al trabajador, si de ello se deriva perjuicio para la empresa.

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

4. La falta injustificada al trabajo, un día en el período de un mes.

5. El descuido en la conservación de los locales material y servicios.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

7. La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez o toxicomanía.

8. No comunicar los cambios experimentados en la familia.

9. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, siempre que aquellas no excedan de una duración de treinta minutos.

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

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

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

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

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

B) Son faltas graves

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. La embriaguez en acto de servicio.

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

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

15. La reincidencia en falta leve.

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

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

C) Son faltas muy graves

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia o competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito.
2. La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante más de dos días en el período de un mes.
4. Las faltas no justificadas de puntualidad durante más de diez días en el período de un mes o más de veinte días en el período de tres meses.
5. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento para conseguir o prolongar dicha situación.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
7. Las ofensas graves al empresario, los compañeros, superiores, subordinados o público.
8. Las agresiones físicas al empresario, a los compañeros, superiores, subordinados o público.
9. El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo.
10. La falta grave de respeto y consideración al empresario, o a sus representantes o a familiares de los mismos.
11. Las expresiones gravemente ofensivas contra cualquier creencia religiosa que se manifiesten de forma reiterada.
12. La embriaguez, consumo o tráfico de drogas tóxicas o sustancias psicotrópicas durante el trabajo.
13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones y productos o mercaderías de la empresa.
14. Revelar a elementos extraños datos o fórmulas o composiciones de productos fabricadas por el empresario.
15. La reincidencia en faltas graves dentro de un período de seis meses cuando hubieran mediado sanciones.
16. El acoso sexual, entendiendo por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
17. El acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.
18. Utilizar para usos propios herramientas informáticas de la empresa, tales como conexión a Internet, el correo electrónico o medios de impresión.

Artículo 43. Prescripción de las faltas

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

Artículo 44. Sanciones

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

A. Por faltas leves

Amonestación verbal o amonestación escrita

B. Por faltas graves

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

C. Por faltas muy graves

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

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

Capítulo X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio Colectivo

Artículo 45. Comisión paritaria

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

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

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

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

d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del régimen salarial y a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el 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 paritariamente por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

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

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

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

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

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

1. Las empresas, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo, de modo que ello contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y

perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, cuando éstas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

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

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

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

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

7. En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

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

8. 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 la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, y detallando, en su caso, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas con carácter general, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar la fecha de 31 de diciembre de 2012.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo XII. Igualdad

Artículo 49. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

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

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

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

b. Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

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

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

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

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

b. Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

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

circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Disposición transitoria sobre categorías no incluidas en el sistema de clasificación profesional

Los contratos de trabajo que estén en vigor a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo y que hayan establecido como categoría profesional alguna de las que se relacionan en la siguiente tabla, aplicarán las retribuciones correspondientes exclusivamente hasta la fecha en que finalice el período temporal o en que se supere la edad que determina la definición de cada categoría.

División Funcional	Categorías	Salario mensual 2012 Euros	Salario diario 2012 Euros	Plus Convenio 2012	H. Extras 2012 Euros
P. Adm.	Auxiliar de caja 22 años	950.46	-	67.39	11,04
	Auxiliar de caja 20 años	863,39	-	67,39	10,06
	Aprendiz/aspirante 3ª año	733.37	-	67,39	8,53
	Aprendiz/aspirante 2º año	669.44	-	67,39	7,83
	Aprendiz/aspirante 1ª año	605.23	-	67,39	7,14
P. Elaboración	Aprendiz 3º Año	-	24,46	67,39	8,53
	Aprendiz 2º Año	-	22,30	67,39	7,83
	Aprendiz 1º Año	-	20,17	67,39	7,14
P. Compl.	Aprendiz 3º año of. varios	-	24,46	67,39	8,43
	Aprendiz 2º año of. varios	-	22,30	67,39	7,74
	Aprendiz 1º año of. varios	-	20,17	67,39	7,06

Anexo I sobre retribuciones 2012

Tabla de retribuciones 2012 (incremento del 2,60 % sobre los valores de 2010)

Grupo	Nivel	Salario mensual 2012	Salario diario 2012	Plus Convenio 2012	H. Extras 2012 Euros
4	XIII	669.44	22,30	67,39	7,83
	XII	798.58	-		9,27
	XI	-	26,59		9,42
	X	863,39	-		10,06
	IX	-	28,81		10,14
3	VIII	-	30,24		11,04
	VII	950.46	-		11,04
	VI	-	31,69		11,20
2	V	1.035,99	-		12,05
	IV	-	34,57		12,18
1	III	1.079,19	-		12,56
	II	1.122,33	-		13,04
	I	-	37,48		13,20

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

Grupo	Nivel	División Funcional	Categorías
4	XII	P. Complementario	Conserje
			Cobrador
			Basculero-pesador
			Guarda jurado
			Guarda vigilante
			Ordenanza
			Portero
			Personal de limpieza
	XI	P. Elaboración	Peón
	X	P. Administrativo	Auxiliar administrativo
		P. Complementario	Operador
	IX	P. Complementario	Aux. Laboratorio
			Ayudante de ventas
			Oficial 3ª mecánico
Mozo de almacén			
Oficial 3ª electricista			
Ayudante empaquetado			
P. Elaboración	Ayudante		
3	VIII	P. Complementario	Oficial de 2ª empaquetado
		P. Administrativo	Oficial de 2ª
	VII	P. Complementario	Vendedor auto-venta
			Conductor repartidor
	VI	P. Complementario	Almacenero
			Oficial 2ª electricista
			Oficial 2º mecánico
		Oficial de 1ª empaquetado	
	P. Elaboración	Oficial 2ª	
	2	V	P. Administrativo
Analista			
Programador de ordenador			
Program. máquin. auxiliar.			
P. Complementario		Corredor de plaza	
		Promotor	
		Viajante	
		Vendedor-a	
IV		P. Complementario	Oficial 1ª electricista
			Oficial 1ª mecánico
	Encargado empaquetado		
P. Elaboración	Oficial 1ª		
1	III	P. Complementario	Jefe de sucursal
			Jefe de grupo
			Jefe de almacén
			Jefe de taller
	II	P. Administrativo	Jefe de personal
			Jefe de administración
			Jefe proceso de datos
		Téc. titulado grado superior	
		P. Complementario	Jefe de ventas
			Encarg. de establecimiento
	P. Elaboración	Jefe de Fabricación	
I	P. Elaboración	Maestro Obrador	
		Encargado	