

## II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN  
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO  
**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA**

*Oficina Territorial de Trabajo  
Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación*

Resolución de 12 de junio de 2017, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de fabricación y venta de confitería, pastelería, bollería y repostería para la provincia de Zamora, para los años 2017, 2018 y 2019. (Código de Convenio número 49004605011994/Localizador PQ66XE58).

Visto el texto del convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de fabricación y venta de confitería, pastelería, bollería y repostería para los años 2017, 2018 y 2019, con código de acuerdo número 49004605011994 suscrito con fecha 15 de mayo 2017, de una parte, por la asociación de empresarios de confitería y pastelería (AZCOPA), y, de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, Apdos. 2 y 3 del 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

*Primero:* Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

*Segundo:* Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a 12 de junio de 2017.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

TEXTO DEL CONVENIO PARA LAS ACTIVIDADES DE FABRICACIÓN Y VENTA  
DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA  
DE LA PROVINCIA DE ZAMORA 2017-2019

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1º.- *Ámbito Territorial.*

El presente convenio que suscriben la Asociación de Empresarios de Confitería y Pastelería, "AZCOPA" y las Centrales Sindicales UGT y CC.OO se extenderá a toda la provincia de Zamora. Quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional.

Artículo 2º.- *Ámbito funcional.*

Este convenio será de aplicación a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras que se dediquen a las actividades de fabricación de artículos de dulces, repostería industrial, obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería y bollería, así como a las dependencias mercantiles, servicios auxiliares y complementarios de éstos.

Artículo 3º.- *Ámbito personal.*

Se regirán por las normas de este convenio todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el artículo señalado anteriormente.

Artículo 4º.- *Vigencia y duración.*

El presente convenio tendrá una duración de 3 años a partir del 1 de enero de 2017, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, fijándose su vencimiento al día 31 de diciembre del año 2019.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2019. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 5º.- *Garantía personal.*

Siempre con carácter personal, las empresas vienen obligadas a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en términos de cómputos anual excedan del conjunto de mejoras establecidas en el presente convenio.

Artículo 6º.- *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

Artículo 7º.- *Absorción y compensación.*

Las retribuciones que se establecen en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su vigencia económica cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 8º.- *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo para todas las actividades encuadradas en este convenio será de cuarenta horas semanales, que representan 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

#### Artículo 9º.- *Calendario laboral.*

En cada centro de trabajo y en lugar visible, se colocará dentro del primer mes de cada año, el calendario laboral en el que se especificará la distribución de la jornada a lo largo del año, sin superar los límites fijados en el artículo anterior.

#### Artículo 10º.- *Descanso matinal.*

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada, los trabajadores disfrutarán de un descanso de quince minutos, que se realizará sin interrumpir el proceso productivo. Dicho tiempo se considerará como realmente trabajado.

#### Artículo 11º.- *Horas extraordinarias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

#### Artículo 12º.- *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo, disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Por ninguna circunstancia a excepción de liquidación podrán ser sustituidas por compensación económica.

El derecho a su disfrute para todos los trabajadores, se devengará a los doce meses de prestar servicios contratados. Sí los trabajadores temporales no llegasen a dicho periodo de trabajo, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al periodo trabajado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, 4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se 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 13º.- *Permisos retribuidos.*

1.- Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos por el tiempo y las motivaciones que se indican:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el derecho de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo 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 de veinte (20) por ciento de las horas laborales en un periodo de tres (3) meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1, del artículo 46.e del Estatuto de los Trabajadores.  
En el supuesto de que, 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.
- f) El tiempo indispensable para realizar exámenes a nivel de Primaria, Secundaria, Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior o Universidad.
- g) El tiempo indispensable para obtener el carnet de manipulador de alimentos.
- h) Dos días por asuntos propios que deberá ser solicitado con cuatro días de antelación y que será concedido salvo coincidencia con periodos punta de producción o de venta.
- i) Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.  
Los permisos relacionados en el presente artículo del convenio se extenderán a las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado expedido por el registro que al efecto tenga la Administración.

2.- En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 jornadas completas o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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 a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán dere-

cho 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 37.6) del Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos corresponderán a quien lo solicite dentro de su jornada ordinaria. Salvo fuerza mayor, se deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

#### Artículo 14.- *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo

podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque esto sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También se tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, quien para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando una persona diferente diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando se forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, en el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### Artículo 15º.- *Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo ya parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo,

el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a vanos períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los Interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

*Artículo 16.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d (R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del art. 48 del ETT.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 del artículo 48 del ETT sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

*Artículo 17º.- Retribuciones.*

Para el año 2017 el incremento salarial será de 1,5%.

Para el año 2018 el incremento salarial será de un 2%.

Para el año 2019 el incremento salarial será de un 2%.

Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará cláusula alguna de revisión salarial.

*Artículo 18º.- Antigüedad.*

Las partes negociadoras del presente convenio han acordado, la supresión a efecto de 1 de enero de 1999, del complemento económico en razón de los años que el trabajador lleva vinculado a la empresa.

No obstante el personal que hasta dicha fecha cobraba ese complemento percibirá un plus de antigüedad consolidada equivalente a la cantidad que venían percibiendo al 31-12-98 a la que se le adicionará la parte proporcional del trienio que se esté generando.

Dicho plus de antigüedad consolidada, será concepto cotizable a la Seguridad Social y se abonará así mismo en las gratificaciones extraordinarias.



Artículo 19º.- *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores que tengan establecida su jornada laboral entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirán un incremento del 20 por 100 sobre el salario fijado para su categoría profesional en la tabla salarial.

Dicho incremento será proporcional a las horas nocturnas realizadas, cuando éstas sean cuatro o menos. Si las mismas fueran más de cuatro el incremento se calculará sobre el total de la jornada.

Artículo 20º.- *Plus extrasalarial.*

Todo el personal percibirá un plus extrasalarial para suplir los gastos originados por el transporte y la limpieza de la ropa de trabajo, cuya cuantía se fija en la tabla salarial del anexo I, por día efectivamente trabajado.

Artículo 21º.- *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas por el importe que para cada categoría refleja la tabla salarial del presente convenio, adicionándole, en su caso, la antigüedad correspondiente.

Las extraordinarias correspondientes a los meses de julio y navidad se abonarán antes del día 20 de los meses de julio y diciembre respectivamente.

Por lo que respecta a la tercera paga, que se denominará de participación en beneficios, su importe anual se prorrateará a lo largo de las doce mensualidades y se abonará la parte proporcional junto con la nómina de cada mes natural.

Artículo 22º.- *Pago de atrasos.*

Las diferencias retributivas derivadas de la aplicación del presente convenio deberán ser saldadas, en su caso, íntegramente por la empresa dentro del mes siguiente a su publicación oficial.

## CAPÍTULO IV

### DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 23º.- *Salud laboral.*

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, realizando para ello, un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores que quieran ejercitar ese derecho, cumpliendo así la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 24º.- *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal a los efectos de este convenio colectivo 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

*Artículo 25º.- Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

*Artículo 26º.- Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada (a cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

*Artículo 27º.- Indemnización por incapacidad temporal.*

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa abonará al trabajador la totalidad de su salario desde el día de la baja hasta que se cumpla el sexto mes de la misma.

Para los supuestos de que la baja traiga por causa enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta cubrir el 95 por 100 del salario del trabajador. Dichas mejoras se empezarán a abonar a partir del día veinticinco siguiente a la fecha de la baja médica y se extenderá hasta que se cumpla el undécimo mes de la misma.

*Artículo 28º.- Indemnización por muerte o invalidez.*

Las empresas concertarán una póliza de seguros que garantice al trabajador afectado la cantidad de 10.000 euros para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivados, en ambos casos, de accidente laboral o enfermedad profesional.

*Artículo 29º.- Ropa de trabajo.*

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo entregarán a todo el personal las prendas que anualmente sean precisas, debiendo devolver a la empresa la prenda deteriorada al recibir la nueva.

*Artículo 30º.- Contratos eventuales.*

Se fija la duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado o acumulación de tareas al que se refiere el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

A la terminación del contrato la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de un día de salario por mes trabajado.

*Artículo 31º.- Niveles salariales.*

Las diferentes categorías profesionales se agrupan en los distintos niveles salariales que, a continuación, se especifican:

Nivel I: Maestro/a Obrador y Encargado/a.

Nivel II: Oficial de Primera, Obrero y Oficial de primera. Administrativo/a.

Nivel III: Oficial de Segunda, Obrero, Dependiente y Oficial de Segunda, Administrativo/a.

Nivel IV: Ayudante Obrero, Peones y Auxiliar Administrativo/a.

Nivel V: Trabajadores de 16 y 17 años.

*Artículo 32º.- Formación.*

Ambas partes se comprometen a constituir una Comisión Provincial de Formación para poner en marcha aquellos planes agrupados de FORCEM que la misma acuerde llevar a cabo.

Su funcionamiento y composición, será concretado por la Comisión Paritaria del presente convenio.

*Artículo 33º.- Cláusula de descuelgue.*

Las condiciones salariales establecidas en el presente convenio colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación, para aquellas empresas cuya estabilidad pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación por encontrarse afectadas por algunas de las siguientes circunstancias:

- Situación de pérdidas objetivas y suficientemente acreditadas mantenidas durante el último ejercicio contable, correspondiente al año anterior al cierre del convenio.
- Situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.
- Situación incluida en los artículos 163 y 260 de la Ley de Sociedades Anónimas.
- Estas circunstancias se deberán exponer al personal de la empresa afectada, a los sindicatos firmantes del convenio y a técnicos de la asociación empresarial firmante del mismo. Dichos representantes están obligados a guardar la mayor reserva acerca de la información facilitada.

*Artículo 34º.- Comisión paritaria.*

Para la interpretación y vigilancia de este convenio y para todas las funciones que establece la legislación vigente, y sin perjuicio de las acciones individuales, se constituye una comisión mixta integrada por representantes de los trabajadores y empresarios, de entre los que forman parte de la comisión negociadora.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la comisión paritaria del presente convenio colectivo y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2017

<b>Nivel</b>	<b>Salario base</b>	<b>Plus extrasalarial</b>	<b>Computo anual</b>
I	835,09	1,75	13.004,10
II	796,35	1,75	12.423,00
III	772,39	1,75	12.063,60
IV	760,36	1,75	11.883,15
V	S.M.I.	1,75	S.M.I.

TABLA SALARIAL 2018

<b>Nivel</b>	<b>Salario base</b>	<b>Plus extrasalarial</b>	<b>Computo anual</b>
I	851,79	1,75	13.254,60
II	812,28	1,75	12.661,95
III	789,84	1,75	12.295,35
IV	775,57	1,75	12.111,30
V	S.M.I.	1,75	S.M.I.

TABLA SALARIAL 2019

<b>Nivel</b>	<b>Salario base</b>	<b>Plus extrasalarial</b>	<b>Computo anual</b>
I	868,83	1,75	13.510,20
II	828,53	1,75	12.905,70
III	803,60	1,75	12.531,75
IV	791,08	1,75	12.343,95
V	S.M.I.	1,75	S.M.I.

Nota: El importe del cómputo anual ha sido calculado considerando que el Plus extrasalarial se percibe durante 273 días. En caso de que dicho número de días sea inferior o superior, el importe del cómputo anual sufrirá la variación al alza o a la baja que corresponda.