

Convenio Colectivo Industrias de Panadería, Pastelería, Confitería, Bollería y Comercio de Castellón

ÁREA	Castellón	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	12002095012008	ACTUALIZACIÓN	2012/03/31
VIGENCIA	2012/01/01 — 2012/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP 39		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-panaderia-pasteleria-confiteria-bolleria-y-comercio-de-castellon/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias De Panadería, Pastelería, Confitería, Bollería y Comercio. Última actualización a: 31-03-2012 Vigencia de: 01-01-2012 a 31-12-2012. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP 39.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP 39 – 31 de marzo de 2012)

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de INDUSTRIAS DE PANADERIA, PASTERIA, CONFITERIA, BOLLERIA Y COMERCIO DE LAS MISMAS de la provincia de Castellón (Cod. Convenio 12002095012008) , suscrito con fecha 29 de febrero de 2012 por la Comisión Negociadora, integrada por la representación empresarial de la Asociación Provincial de Panadería y Pastelería de Castellón y la representación de las centrales sindicales UGT y CCOO por parte de los trabajadores y en base a lo dispuesto en los arts. 89.1, 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995. de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, así como en los arts. 2.1ª y 8.3 del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la



que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como en el Decreto 98/2010, de 26 de agosto del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Consellería de Educación, Formación y Empleo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) , para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 14 de marzo de 2012.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA, PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y COMERCIO DE LAS MISMAS DE CASTELLÓN Y SU PROVINCIA

CAPITULO I .- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Convenio. Las partes contratantes.

Este convenio ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre los representantes de los empresarios - Asociación Provincial de Panadería y Pastelería de Castellón - y representantes de - CC.OO. y U.G.T. -. Reconociéndose ambas partes plena representatividad y capacidad para negociar en nombre de sus representantes - empresarios y trabajadores del sector.

Artículo 2º.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional que se definen en el art. 3º, radicadas en la provincia de Castellón.

Artículo 3º.- Ámbito funcional.

Se registrarán por el presente Convenio todas las empresas, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la elaboración o venta o a ambas actividades conjuntamente de productos de panadería, pastelería, confitería, bollería y repostería cualquiera que sea su forma y modalidad, aunque su actividad fuera compartida y aún no siendo la panadería, pastelería, etc., la actividad principal.

Siendo la Comisión Mixta Paritaria la encargada de vigilar y denunciar su cumplimiento a la jurisdicción



competente.

Artículo 4º.- Vigencia, duración y prórroga.

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

Artículo 5º.- Derechos supletorios.

En todo aquello que no se hubiere pactado en este Convenio, y que afecte tanto a las condiciones económicas, como a las relaciones laborales, se estará, por ambas partes, a cuanto establece el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes.

Artículo 6º.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas en Convenio, Laudo, Acuerdo, etc., o particularmente pactadas o concedidas voluntariamente por la Empresa mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos de cualquier naturaleza.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio y de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Con carácter personal las empresas vienen obligadas, en cómputo anual, a respetar las condiciones particulares más beneficiosas que superen las del presente Convenio manteniéndose estrictamente «ad personam». Las cantidades que sean satisfechas por la empresa en concepto de trabajos de superior categoría no podrán ser objeto de compensación.



Artículo 7º.- Comisión Mixta 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.
- 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 cuatro 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 8º. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo corresponde al empresario, o a la Dirección de Empresa en que éste delegue.

CAPITULO II.- CATEGORÍAS PROFESIONALES, INGRESOS, PERIODOS DE PRUEBA, CESES FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 9º.- Disposiciones genéricas:

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

El personal que preste sus servicios en la Empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

- I.- Personal Titulado Superior
- II.- Personal Titulado Medio
- III.- Personal Técnico y F.P. 2
- IV.- Personal de Reparto
- V.- Personal de Venta y Ayudantes
- VI.- Aspirantes

En los centros de trabajo que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías, si un trabajador ejecuta varios cometidos profesionales, percibirá el salario que corresponda al de mayor grupo profesional.

Artículo 10º.- Definiciones de categorías profesionales.

Personal Titulado Superior.

Dentro de esta categoría se contempla al Director General o Gerente de la empresa. Pudiendo ser desempeñada por el propietario o un empleado que poseyendo la titulación superior y/o formación necesaria, organiza, informa, dirige y establece los criterios que han de seguir todas las secciones de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

Personal Titulado Medio.- .

En este grupo englobamos al Jefe de Fabricación, Jefe Administrativo y Jefe de Recursos Humanos. Siendo su función la dirección técnica de cada uno de sus respectivos departamentos, teniendo confiada la buena marcha



de la empresa en general, así como, en lo que concierne a la jefatura de fabricación, el buen funcionamiento de la maquinaria y procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal a su cargo. En lo que respecta a la jefatura de recursos humanos y la de administración, sus cometidos están centrados en la dirección, organización, gestión y control del personal y la organización administrativo-contable de la empresa.

Personal Técnico y F.P. 2.

En este grupo englobamos al Oficial Administrativo y Oficiales Técnico y comprenderían a aquellos trabajadores que, con la debida formación y conocimientos adecuados, puede ejecutar, con iniciativa propia y responsabilidad, todas las labores propias de su departamento, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción y en el caso del personal oficial administrativo ejecutando, bajo la dirección del jefe de administración o del gerente, todos los cometidos contables, de administración y oficina que le son encomendados.

Personal de Reparto.

Son los empleados que, utilizando vehículos de cualquier clase o por procedimientos manuales, distribuyen los productos de la empresa desde el lugar de fabricación a las sucursales, despachos y demás clientes, hostelerías, etc....

Personal Cualificado.

Se engloba en este grupo al Auxiliar Administrativo, Ayudante, Personal de Venta y Personal de Limpieza.

Ayudante.- Es el empleado que acredita su suficiencia, colabora indistintamente con el Personal Técnico, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permitan ocupar puestos de categoría superior.

Personal de ventas.- Es el empleado que, efectúa la venta de los productos autorizados que se expenden en despachos, cuidando de conservar estos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado de higiene y presentación y atender a todas las funciones derivadas de su misión.

Personal de limpieza.- Es el empleado que se ocupa del aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

Auxiliar Administrativo.- Es el empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica a operaciones elementales administrativas y burocráticas dentro de las oficinas de la empresa así como a tramitaciones ante entidades, empresas o particulares.

Personal Aspirante.

Es el trabajador al que el empresario y su personal técnico o cualificado, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente en los conocimientos propios de la profesión. Transcurrido el segundo año de permanencia en la empresa, el trabajador aspirante consolidará la categoría como personal cualificado grupo cinco.



Artículo 11º.- Ingresos.

El ingreso del personal en las Empresas del sector, se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre colocación y contratación y siempre de forma escrita.

Artículo 12º.- (Periodo de prueba)

El periodo de prueba del personal de nuevo ingreso en la empresa, según su grupo profesional, se ajustará a la siguientes duraciones:

- Grupo I, Personal Titulado Superior: seis meses.
- Grupo II, Personal Titulado Medio: tres meses.
- Grupo III, Personal Técnico y FP 2: tres meses.
- Grupo IV, Personal de Reparto: un mes.
- Grupo V, Personal de Ventas y Ayudantes: un mes.
- Grupo VI, Aspirantes: un mes.

Durante este periodo, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la relación laboral sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Artículo 13º.- (Provisión de vacantes. Cese en la empresa)

Para proveer las vacantes que se produzcan se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en aquella trabajadores capacitados para cubrirlos.

CESE EN LA EMPRESA.

El trabajador, podrá resolver voluntariamente su relación laboral notificando su cese a la empresa con una antelación mínima de quince días. En caso contrario se descontará de la liquidación el importe salarial de los días que falten hasta completar el plazo de preaviso. Igualmente, la empresa tendrá que comunicar la finalización del contrato, siempre que haya obligación para ello, con el mismo periodo mínimo de quince días de antelación, en caso de no realizarlo se pagará en la liquidación el importe salarial de los días que mediaran hasta completar el plazo de preaviso.

Artículo 14.º- Contratación Eventual.

Podrán celebrarse contrato de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo 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 diez días de salario base, por año de trabajo.

Artículo 15º.- Formación.

La formación en la industria panadera, cuyos contratos solamente se podrán formalizar para los puestos de oficio y con trabajadores mayores de 16 años y menores de 22 años, tendrán una duración máxima de dos años, siendo computable para la formación el tiempo realizado en diversas empresas del ramo, siempre y cuando esté suficientemente acreditado.

Este tipo de contratos se ajustará en cada caso a la normativa que lo regule en esos momentos.

Los empresarios deberán poner el máximo interés en la formación profesional de sus aspirantes, a los que facilitarán las enseñanzas adecuadas para su mayor perfeccionamiento profesional, emitiendo, a su término, la certificación correspondiente.

Trascurridos dos años en el oficio, y previo examen de aptitud que acredite debidamente su suficiencia ante un Tribunal integrado por el Empresario, Jefe de Fabricación y un oficial, designados éstos por la Comisión Paritaria del Convenio quedará el aprendiz capacitado para ocupar plaza de ayudante.

De no existir vacante de tal categoría en la Empresa, podrá el interesado optar entre continuar en su plaza de aprendiz o contratarse con otra empresa distinta.

En el primer caso, su salario se aumentará con el 75 por 100 de la diferencia entre el que tenía como aprendiz y el que le correspondería a su ascenso, en el segundo ocupará plaza definitiva de ayudante.

Artículo 16º.- Faltas y Sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendida su importancia, trascendencia y malicia, en: LEVE, GRAVE O MUY GRAVE.

Son faltas leves las siguientes:

- a).- De una a tres faltas de puntualidad durante un periodo de treinta días, sin causa justificada o un total de retrasos de más de treinta minutos al mes.
- b).- Las discusiones con los compañeros.
- c).- Faltas de aseo o limpieza personales.
- d).- Otras faltas de análoga naturaleza.

Faltas que podrían considerarse como graves o muy graves según el daño económico causado a la empresa. Así como por el ocasionado a sus compañeros de trabajo, que de ser causa de accidente, podría considerarse como grave o muy grave, según los casos.

Faltas GRAVES:



- a).- De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
- b).- La indisciplina a los superiores.
- c).- Faltar al respeto debido a los superiores, compañeros y subordinados.
- d).- Simular la presencia de otro trabajador fichando por él.
- e) .- Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada.
- f) .- El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la no-asistencia la trabajo.
- g) .- Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas inexistentes.
- h) .- La ocultación de hechos o faltas, a sus superiores, presenciadas por el trabajador siempre que ocasione perjuicios graves, así como no advertir, inmediatamente, a sus jefes, cualquier anomalía que se observe en las instalaciones.
- i).- La reincidencia en faltas leves dentro del plazo de tres meses, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado amonestación escrita.
- j).- Las violaciones graves de la buena fe contractual.
- k .- No atender a los clientes con la diligencia y corrección debida, y si de ello se causa quebranto a la empresa, podrá considerarse como muy grave.
- l).- Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Faltas MUY GRAVES:

- a).- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- b).- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo.
- c).- Los malos tratos de palabra y obre o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares y a los compañeros y subordinados. Así como a los clientes.
- d).- Violación de secretos de la empresa.
- e).- La embriaguez habitual o toxicómana.
- f).- La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- g).- La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- h).- La reincidencia en faltas graves dentro del término de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre.

SANCIONES:

Por faltas leves:

- Amonestación escrita o suspensión de dos días de trabajo y haber.

Por faltas graves:

- Suspensión de trabajo y haber de cuatro a treinta días
- Inhabilitación para el ascenso de categoría por un plazo no superior dos años.



Por faltas muy graves:

- Suspensión de trabajo y haber de treinta a noventa días, o despido sin derecho a indemnización ni salario de tramitación.
- Inhabilitación para el ascenso de categoría por un plazo no superior a tres años.
- Otras sanciones a repartidores de pan a despachos y clientes en general; la retirada administrativa del permiso de conducir llevará aparejada la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado por el mismo periodo que aquel a que se concrete la retirada de dicho permiso de conducir. Será necesario, previamente a ser sancionado por la empresa, que el asunto sea visto por la Comisión Paritaria.

CAPITULO III.- CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 17º.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1790 horas año y 40 horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada o partida.

Una vez iniciada la jornada laboral por el trabajador, la misma se le abonará completa aun en el caso de que deba ausentarse del centro de trabajo, justificando la ausencia documentalmente.

Cuando por un motivo de fuerza mayor, como corte de fuerza motriz, alumbrado, rotura de máquinas, etc., el trabajo no se pueda realizar en la jornada normal, los trabajadores estarán obligados a permanecer en la industria hasta la fabricación habitual, percibiendo como normales las horas que sobrepasan la jornada en cómputo semanal.

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, el personal tendrá derecho a treinta minutos de descanso procurando armonizarlo con la buena marcha del trabajo y se considerarán como de trabajo efectivo.

Horas extraordinarias y suplementarias.

En la realización de las horas extras, su número y valoración se estará a cuanto se establece en el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de las horas que se realicen de mas en lo contemplado en este artículo y que no se puedan ser compensadas; en estos casos, no computarán para el número total de las fijadas por ley y su valor se incrementará con un recargo del recargo del 50%, con arreglo a la siguiente fórmula: El salario año dividido por el número total de horas anuales dará el resultado del valor de la hora ordinaria que multiplicado por el 50 por ciento nos fijará el importe del valor de la hora extra.

Artículo 18º.- Horario de trabajo.

La iniciación de la jornada industrial en el sector y por tanto de trabajo será de las cuatro de la madrugada, pudiendo anticiparse la entrada del personal para la ejecución de los trabajos preparatorios y complementarios.



En el salario de los trabajadores de fabricación, está incluida la nocturnidad. Sin perjuicio de que la jornada semanal ordinaria de trabajo se realice en cómputo semanal, fijando el horario de trabajo por cada empresa según sus necesidades.

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

Cualquier reclamación derivada de lo establecido en el presente artículo, deberá someterse con carácter previo al conocimiento de la Comisión Paritaria regulada en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 19º.- 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 periodos del año en detrimento de otros periodos 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.

La distribución horaria de la jornada pactada en el presente Convenio se desarrollará en cada empresa tomando como base el siguiente criterio: previa negociación con los representantes de los trabajadores o, en caso de no existir éstos, con los propios interesados y, a falta de acuerdo, según criterio de la empresa, se establecerán periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará hasta un máximo de cuarenta y cinco horas semanales y un mínimo de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo a compensar en los dos meses siguientes de la jornada especial realizada.

En todo caso se respetarán los descansos mínimos establecidos por la Ley, especialmente en materia de descanso en trabajadores menores de dieciocho años.

En caso de no llegar a un acuerdo para la compensación de las horas realizadas de más por el trabajador, será la Comisión Paritaria del Convenio quien determine el periodo a realizar.

Artículo 20º.- Descanso dominical y de días feriados.

Las empresas cuyo personal tenga que trabajar en domingos y fiestas abonables no recuperables, para la elaboración y venta de los productos de las actividades relacionadas en el Art. 3º del presente convenio, que haya de consumirse en esas fiestas se establece lo siguiente:

- 1.- Las empresas en las vísperas de los domingos o días feriados podrán efectuar el número de horas suplementarias que sean necesarias para el buen abastecimiento del público hasta el máximo permitido por las disposiciones vigentes.
- 2.- Los trabajadores están obligados a realizar las horas suplementarias a que hace referencia el apartado anterior.
- 3.- Ningún trabajador podrá prestar sus servicios profesionales más de dos domingos cada mes, debiendo arbitrarse por la Empresa el sistema de turnos que facilite esta prestación pues, caso contrario y previo aviso de la empresa con una antelación de siete días, el trabajador vendrá obligado a trabajar el exceso pero, el importe



del valor de las horas trabajadas se incrementara en el mismo porcentaje que tiene asignadas las horas extras trabajadas.

4.- Las fiestas abonables no recuperables en las cuales el trabajador preste su trabajo, se abonarán con el valor de las horas extras.

Artículo 21º.- Vacaciones.

El disfrute del período de vacaciones queda establecido como sigue:

1.- Todo el personal del convenio disfrutará anualmente, en concepto de vacaciones retribuidas, de veintiséis días laborales en jornadas de lunes a sábados y veintidós días laborales en jornadas de lunes a viernes, en caso de coincidir el periodo con días festivos se incrementará como máximo en un día más de vacaciones.

2.- Siempre que no se perturbe la normal realización del trabajo las vacaciones se disfrutarán desde el uno de junio hasta el treinta de septiembre, de manera conjunta empresarios y trabajadores, por turnos rotativos de empresas.

3.- En el caso de que la empresa no cerrara o cerrara solo en parte, los días que restaran de dicho periodo de treinta días de vacaciones, los trabajadores podrán disfrutarlos fuera de las fechas indicadas en el punto 2, cuando tengan por conveniente, previa notificación a la empresa con quince días de antelación y siempre que haya un común acuerdo. En caso de no-avenencia dilucidaría el caso la comisión Paritaria del Convenio.

4.- En el caso de que la empresa no cierre durante el periodo de vacaciones, deberá conceder preferencia a las trabajadoras que se encuentren embarazadas para fijar las fechas del disfrute de las vacaciones.

5.- El personal que sea alta o cese en el transcurso del año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones y, si ello no fuera posible, al abono proporcional.

Artículo 22º.- Calendario laboral.

Cada año se confeccionará por la empresa el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, y confeccionado en el modelo oficial de la Consellería de Trabajo u Organismo encargado de su elaboración, y se notificará a los representantes de los trabajadores. Este será expuesto en lugar visible para general conocimiento. Cualquier modificación derivada de la distribución irregular de la jornada prevista en el presente Convenio, la empresa deberá comunicarla a los representantes de los trabajadores y/o a los propios trabajadores si no existe representación, con una antelación de un mínimo de diez días.

Artículo 23º.- Permisos retribuidos.

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



1. Quince días naturales en caso de matrimonio, en caso de coincidir el periodo con días festivos se incrementará como máximo en un día más de permiso.
2. Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos o hermanos por consanguinidad o afinidad. Si el trabajador tuviera necesidad de trasladarse fuera de su residencia el plazo será de cuatro días.
3. Un día por traslado de domicilio habitual
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un 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.

5. 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-

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7. 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 la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

También podrán acumular las horas que le corresponden del periodo de 9 meses (14 días laborales) y disfrutarlo de manera consecutiva, para ello bastaría con comunicar a la empresa esta acumulación.

8. 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.

9. Dos días al año para asuntos propios con las condiciones siguientes:

1. Solicitarlo con quince días de antelación como mínimo.
2. No ser coincidente con vísperas de domingos o festivos, ni incrementarlo al periodo de vacaciones.
3. De producirse varias solicitudes para la misma fecha tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad



en la empresa.

10) 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.

11) Durante ocho horas anuales para acompañar a hijos menores de 14 años a consultas de médicos de la Seguridad Social o especialistas.

12) 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.

13) 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.

Artículo 24º.- Ausencias retribuidas por incapacidad temporal.

Durante el periodo de hospitalización por cualquier causa, el trabajador percibirá un complemento a cargo de la empresa consistente en la diferencia percibida de la prestación de la Seguridad Social y la base reguladora del mes anterior a la I.T., deducidos los descuentos legales, excepto cuando la hospitalización sea causada por la practica de una actividad que conlleve alto riesgo de lesión, y hasta la fecha de salida del trabajador del hospital.

El trabajador que sea baja por enfermedad o accidente no laboral tendrá derecho hasta tres días anuales de salario. Esta prestación sustituye la establecida en el Art. 68 de Decreto de 26 de enero de 1.944 (B.O.E. del 24-02-44) , Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento supondrá la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dicha situación de baja por enfermedad o accidente.

CAPITULO IV.- CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 25º.- Tablas Salariales.

La Tablas Salariales son las que constan al final del presente texto de Convenio como anexo I y en ellas figura el salario base. Estos y los demás conceptos retributivos del presente convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el Artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre la base del carácter nocturno del trabajo,



considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo de cada empresa.

El incremento salarial para el año 2012 será del 1%.

Artículo 26º.- Antigüedad.

A partir de la firma de este convenio las partes acuerdan la supresión del plus de antigüedad, para ello se articulan los derechos que por ese concepto han tenido los trabajadores del sector, de la forma que sigue:

1º) Todos los trabajadores que hasta la firma del convenio percibían complemento de antigüedad, pasarán a cobrar su importe, en la misma cuantía que figure en la nómina del mes de diciembre de 2007, incrementada con la parte proporcional que reste para la generación del siguiente tramo, en un nuevo concepto denominado «antigüedad consolidada». Este concepto e importe ya no sufrirá variación futura alguna ni siquiera por las revalorizaciones o incrementos que experimente el convenio fruto de la negociación colectiva, manteniéndose el mismo con el tratamiento de plus personal sobre el cual no podrá operar compensación o absorción alguna.

2º) Aquellos trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2007 no hubieran generado ningún tramo de la antigüedad en la forma en que venía reseñada en el anterior convenio, percibirán la parte proporcional hasta esa fecha, de tal forma que el importe se corresponda con el valor de la antigüedad desde el día del ingreso hasta el día 31 de diciembre de 2007 y, el resultado obtenido tendrá la misma denominación y consideración que el especificado en el punto anterior.

3º) Como compensación de la pérdida de la antigüedad todos los grupos del convenio vienen percibiendo mensualmente desde el día 1 de enero de 2008, por el concepto de «Pérdida antigüedad» determinadas cantidades que se establecieron en el Anexo II del Convenio Colectivo para el período 2008-2011 como «PLUS PERDIDA ANTIGÜEDAD».

Atendiendo a la grave situación económica por la que atraviesa la economía en general, y el sector de panadería y pastelería en particular, se acuerda la modificación de lo establecido en el artículo 26.3 del Convenio Colectivo 2008-2011, que queda redactado en los siguientes términos:

El porcentaje de plus pérdida antigüedad que se concreta en el Anexo II del presente Convenio, a adicionar al salario base en el año 2012 será el 50% del que correspondería, aplazándose la adición del otro 50% al año 2013. En ambos casos, una vez sumada la cantidad correspondiente, se aplicará al importe resultante el incremento correspondiente a los años 2012 y 2013.

En el supuesto de que algún trabajador cesara durante el año 2012, percibirá en el momento de la baja la cantidad que le hubiera correspondido de no acordarse el aplazamiento establecido en el párrafo anterior.

A partir del año 2014 el salario base experimentará el incremento que marque el convenio pero sin adición alguna derivada de la pérdida de antigüedad dado que ya habrán sido satisfechos íntegramente los importes acordados en la negociación.



Artículo 27º.- Pagas extras.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias de devengo anual.

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y de Verano se abonarán el día 22 de diciembre y 15 de julio respectivamente y la de Abril se cobrará prorrateada en la nomina correspondiente a las 12 mensualidades. El importe de cada una de éstas consiste en treinta días del salario base, más antigüedad consolidada y el importe que se fija en la tabla de este convenio para su supresión.

Al personal que ingrese en el transcurso del año o cese durante el mismo, se le abonarán las dos gratificaciones de verano y navidad, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 28º.- Suministro de pan.

Además de la remuneración en metálico y sin que se compute como salario todos los trabajadores recibirán dos piezas de pan de 200 gramos por cada día trabajado, así como en los descansos semanales, días de fiesta no recuperables y días de vacaciones, que será de cualquiera de las piezas comerciales que la empresa fabrique y nunca elaborado especialmente para ellos. Alternativamente la empresa que lo desee, podrá sustituir la entrega de las piezas de pan por el importe de un complemento en especie denominado «Plus de Pan» y por importe de 14 Euros mensuales durante la vigencia de este convenio.

CAPITULO V.- OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 29º.- Seguro de invalidez y muerte.

Las empresas afectadas por el presente convenio, estarán obligadas, a partir de la fecha de publicación del mismo, a suscribir una póliza de seguro por muerte e invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente laboral por importe de 3.000.- Euros por trabajador. La empresa está obligada a exhibir una copia de la suscripción de la póliza del seguro, antes citado, en el tablón de anuncios de la empresa.

Artículo 30º.- 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) , 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.

Artículo 31º bis.- 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.

CAPITULO VI.- SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 32º.- Seguridad e Higiene.

Los empresarios y trabajadores están obligados a cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y aquellas disposiciones que desarrollan el sector alimenticio y manipulado de alimentos.

Artículo 33º.- Certificados de manipuladores de alimentos.

El personal sujeto al presente convenio habrá de estar en posesión del certificado de manipulador de alimentos. Y estarán obligados 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 categoría.

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

Así mismo 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 dentro del centro de trabajo.

Artículo 34º.- Botiquín de Urgencia.

La empresa contará con un botiquín, con elementos necesarios para practicar pequeñas curas de primeros auxilios.

Artículo 35º.- Prendas de trabajo.

Todas las empresas entregarán al personal a su servicio, prendas adecuadas al centro de trabajo, dos equipos por año. Los trabajadores deberán desempeñar su trabajo debidamente equipados con dichas prendas que mantendrán en buen estado de limpieza y conservación. Si hubieran de ser sustituidas antes del año por pérdida, será de cuenta del trabajador su reposición.

CAPITULO VII.- POLITICA SOCIAL Y DE EMPLEO

Artículo 36º.- Adhesión al acuerdo para solución de conflictos laborales.

Las partes declaran su adhesión al V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (suscrito el 19/5/2010 y publicado en el DOCV núm. 6306 de 8/7/2010) , comprometiéndose ambas partes que los posibles conflictos colectivos derivados de la aplicación del presente convenio, así como de la aplicación de las leyes vigentes sean resueltas en primera instancia por los cauces que emanan del precitado acuerdo.

Artículo 37º.- 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.

Artículo 38º.- 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.



CAPITULO VIII.- GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 39º.- Derechos sindicales.

Los empresarios reconocerán a sus Delegados o representantes sindicales las garantías que al efecto determina la Ley y entre ellas, la posibilidad de acumulación de las horas sindicales en uno o varios de los representantes sindicales.

Artículo 40º.- Tablón de anuncios.

Las empresas con más de seis trabajadores pondrán a disposición de los delegados de personal o miembros de los sindicatos un tablón de anuncios que utilizarán exclusivamente para temas sindicales o laborales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

Se acuerda que tanto los chóferes como el personal de limpieza son categorías a extinguir y mientras algún trabajador ostente estas categorías, se les aplicará sobre los salarios que vinieran percibiendo la subida porcentual que fije el convenio.

DISPOSICIÓN FINAL.

Única: Vinculación a la totalidad del convenio.

Las normas contenidas en el presente convenio constituyen una unidad indivisible. La no-homologación en su totalidad implicará la invalidación total inmediata del mismo, debiendo ser examinado de nuevo por su Comisión Negociadora.

ANEXO I.- Tabla de salario para aplicar a partir del 01 de enero de 2012.

GRUPOS	DENOMINACION	SALARIO MENSUAL Euros
I	PERSONAL TITULADO SUPERIOR	1.393'50
II	PERSONAL TITULADO MEDIO	1.250'93
III	PERSONAL TECNICO Y FP 2	1.140'80
IV	PERSONAL DE REPARTO	1.096'62
V	PERSONAL DE VENTA	1.065'51
VI	ASPIRANTES	743'28

NOTA: En esta tabla salarial, está incluido el importe del anexo II, correspondiente al año 2012.

ANEXO II.- Plus pérdida antigüedad.

GRUPO	IMPORTE 2012	IMPORTE 2013
I	14'80	14'80
II	13'31	13'31
III	12'15	12'15
IV	11'69	11'69
V	11'37	11'37
VI	7'99	7'99

En Castellón de la Plana d 29 de febrero de 2012.-