

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 7 d'octubre de 2021, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu d'olis i els seus derivats de les províncies de Castelló i València per als anys 2019, 2020, 2021 i 2022, codi 80100035012012. [2021/11350]

Vist el text del Conveni col·lectiu d'olis i els seus derivats de les províncies de Castelló i València per als anys 2019, 2020, 2021 i 2022, codi 80100035012012, signat per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, pels representants de la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i, d'una altra, pels representants de la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (UGT FICA PV) i de Comissions Obreres d'Indústria del País Valencià (CCOO Indústria PV), i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; en l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana i en l'article 10.2 de l'Ordre 1/2021, de 6 d'abril, que desplega el Decret 175/2020, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la Comissió Negociadora i el dipòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 7 d'octubre de 2021.— El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

ANNEX

Conveni col·lectiu d'olis i els seus derivats de les províncies de Castelló i València per als anys 2019, 2020, 2021 i 2022

Codi conveni 80100035012012

Índex

- Article 1. Àmbit d'aplicació
- Article 2. Àmbit territorial
- Article 3. Àmbit personal
- Article 4. Vigència
- Article 5. Compensació i absorció
- Article 6. Plus d'assistència
- Article 7. Salari base
- Article 8. Pagues extraordinàries
- Article 9. Paga del sector
- Article 10. Proporcionalitat pagues extres
- Article 11. Increment i actualització salarial
- Article 12. Jornada laboral
- Article 13. Vacances
- Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens
- Article 15. Excedències
- Article 16. Roba de treball
- Article 17. Defunció
- Article 18. Revisió mèdica

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 7 de octubre de 2021, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia para los años 2019, 2020, 2021 y 2022, código 80100035012012. [2021/11350]

Visto el texto del Convenio Colectivo de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia para los años 2019, 2020, 2021 y 2022, código 80100035012012, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por los representantes de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), y de otra por los representantes de la Federación de Industria, Construcción y Agro del País Valencià (FICA-UGT-PV) y de CCOO INDUSTRIA-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 10.2 de la Orden 1/2021, de 6 de abril que desarrolla el Decreto 175/2020, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

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

València, 7 de octubre de 2021.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

ANEXO

Convenio colectivo de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia para los años 2019, 2020, 2021 y 2022

Código convenio 80100035012012

Índice

- Artículo 1. Ámbito de aplicación
- Artículo 2. Ámbito territorial
- Artículo 3. Ámbito personal
- Artículo 4. Vigencia
- Artículo 5. Compensación y absorción
- Artículo 6. Plus de asistencia
- Artículo 7. Salario base
- Artículo 8. Pagas extraordinarias
- Artículo 9. Paga del sector
- Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras
- Artículo 11. Incremento y actualización salarial
- Artículo 12. Jornada laboral
- Artículo 13. Vacaciones
- Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes
- Artículo 15. Excedencias
- Artículo 16. Ropa de trabajo
- Artículo 17. Fallecimiento
- Artículo 18. Revisión médica



Article 19. Malalties i accidents
Article 20. Igualtat
Article 21. Garanties d'ocupació
Article 22. Actuació i garanties sindicals
Article 23. Informació al treballador/a
Article 24. Seguretat i higiene
Article 25. Quota sindical
Article 26. Assegurança d'accidents
Article 27. Inaplicació del conveni col·lectiu
Article 28. Ajuda familiar
Article 29. Contractació
Article 30. Contracte de formació
Article 31. Permisos
Article 32. Sistema de classificació professional
Article 33. Factors d'enquadrament
Article 34. Grups professionals
Grup professional 5
Grup professional 4
Grup professional 3
Grup professional 2
Grup Professional 1
Article 35. Mobilitat funcional
Article 36. Règim disciplinari
1. Faltes
2. Sancions
3. Prescripció de la facultat de sancionar
Article 37. Premis
Article 38. Premi de fidelitat
Article 39. Comissió paritària
Article 40. Assemblees en el centre de treball
Article 41. Estabilitat en l'ocupació i jubilació forçosa
Primera. Remissió a fonts legals
Segona. Adhesió a l'Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana
Disposició transitòria sobre enquadrament de les figures professionals en els grups professionals

PREÀMBUL

Aquest conveni col·lectiu ha sigut subscrit per les centrals sindicals Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT FICA PV) i Comissions Obreres d'Indústria del País Valencià (CCOO Indústria PV), en representació de les persones treballadores afectades per aquest i per part de la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació de les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació.

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquest conveni serà aplicable i regularà les relacions de treball en les activitats que a continuació s'esmenten: destil·leries de glicerina, almàsseres, refineries d'oli, màquines de moldre llavors oleaginoses, hidrogenadores, magatzemistes d'oli, envasadores, estacions de càrrega i descàrrega i extracció de llavors.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest conveni serà d'obligat compliment per a les referides empreses situades en el territori de les províncies de Castelló i València.

Article 3. Àmbit personal

Aquestes normes seran aplicables a tots els treballadors que presten els seus serveis per compte de les empreses dedicades a les activitats ressenyades en l'article 1, tant fixos com eventuais, i també els que en endavant ingressen en elles, sense més excepció de la que determina l'Estatut dels Treballadors i altra legislació aplicable.

També estaran afectades totes les empreses que, en virtut de qual-sevol classe de contracte, tinguen diverses activitats principals, de les quals alguna estiga inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, sent aplicable aquest als treballadors que realitzen aquestes activitats.

Artículo 19. Enfermedades y accidentes
Artículo 20. Igualdad
Artículo 21. Garantías de empleo
Artículo 22. Actuación y garantías sindicales
Artículo 23. Información al trabajador/a
Artículo 24. Seguridad e higiene
Artículo 25. Cuota sindical
Artículo 26. Seguro de accidentes
Artículo 27. Inaplicación del convenio colectivo
Artículo 28. Ayuda familiar
Artículo 29. Contratación
Artículo 30. Contrato de formación
Artículo 31. Permisos
Artículo 32. Sistema de clasificación profesional
Artículo 33. Factores de encuadramiento
Artículo 34. Grupos Profesionales
Grupo profesional 5
Grupo profesional 4
Grupo profesional 3
Grupo profesional 2
Grupo Profesional 1
Artículo 35. Movilidad funcional
Artículo 36. Régimen disciplinario
1. Faltas
2. Sanciones
3. Prescripción de la facultad de sancionar
Artículo 37. Premios
Artículo 38. Premio de fidelidad
Artículo 39. Comisión paritaria
Artículo 40. Asambleas en el centro de trabajo
Artículo 41. Estabilidad en el empleo y jubilación forzosa
Primera. Remisión a fuentes legales
Segunda. Adhesión al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana
Disposición Transitoria sobre encuadramiento de las figuras profesionales en los Grupos Profesionales

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por las centrales sindicales Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores P.V. y Comisiones Obreras Industria P.V. en representación de las personas trabajadoras afectadas por el mismo y por parte de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo en las actividades que a continuación se citan: destilerías de glicerina, almazaras, refineries de aceite, molturadoras de semillas oleaginosas, hidrogenadoras, almacenistas de aceite, envasadoras, estaciones de carga y descarga y extracción de semillas.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de obligado cumplimiento para las referidas empresas situadas en el territorio de las provincias de Castellón y Valencia.

Artículo 3. Ámbito personal

Estas normas serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de las empresas dedicadas a las actividades reseñadas en el art. 1º, tanto fijos como eventuales, así como los que en lo sucesivo ingresen en ellas, sin más excepción de la que determina el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna este incluida en el ámbito de aplicación de este convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.



Les empreses que per qualsevol classe de contracte desenvolupen activitats del sector de manera habitual (no ocasional o accessòria) es veuran també afectades per l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni encara que cap d'aqueixes activitats fora principal o prevalent.

En aquests dos últims supòsits hauran d'aplicar-se als treballadors/ es afectats les condicions establides en aquest conveni, i en particular la taula salarial que corresponga al grup, categoria o nivell professional de cada treballador/a.

Article 4. Vigència

Aquest conveni tindrà una vigència de dos anys, des del primer de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2022, prorrogable per tàcita reconducció, excepte denúncia expressa de qualsevol de les parts amb un mes d'antelació a l'expiració del conveni.

Article 5. Compensació i absorció

Es mantindran les condicions més beneficioses establides amb anterioritat a la vigència d'aquest conveni, sense perjudici que puguen ser absorbides i compensades quan els salaris que hagueren percebut els treballadors, en el seu conjunt i en còmput anual, foren superiors als que es fixen en aquest conveni. No obstant això:

a) Es reconeix amb caràcter general els drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat en l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu, en els termes previstos en l'article 28 del Conveni col·lectiu de treball d'oli i els seus derivats de les províncies de Castelló i València 2017-2018, publicat en el DOGV número 8228, de 06.02.2018.

b) Aquelles persones treballadores que a 31.12.2018 perceberen una retribució derivada del Conveni col·lectiu de treball d'oli i els seus derivats de les províncies de Castelló i València 2017-2018, publicat en el DOGV número 8228, de 06.02.2018, superior a l'establida per al grup professional en el qual queden enquadrats, se'ls mantindrà la diferència com a complement *ad personam*, denominat «complement excategoria o nivell professional».

Aquest complement no serà compensable ni absorbible, i es revalorarà anualment en el mateix increment que el conveni. Aquest complement, atès que suposa una garantia salarial per a aquelles persones treballadores els salaris de categoria de les quals eren superiors als de grup, no serà abonable a aquelles persones treballadores de nou ingrès. Així mateix, aquest complement es considerarà salari base amb caràcter general i s'inclourà per al càlcul de les pagues extraordinàries.

CAPÍTOL II

Article 6. Plus d'assistència

Aquest plus s'abonarà per cadascun dels dies efectivament treballats i en la quantia determinada en la columna corresponent a la taula salarial per als treballadors/es amb pagament de salari de freqüència mensual, l'import de la taula corresponent a un mes natural.

Article 7. Salari base

És la part de retribució fixada per unitat de temps i que servirà per a calcular sobre aquest els diferents complements salarials en la forma percentual, amb la sola excepció del plus d'assistència. Aquest salari base és determinat en la taula salarial en dues acepcions: mensual i diària.

Article 8. Pagues extraordinàries

El personal afectat per aquest conveni col·lectiu tindrà dret a percebre dues pagues extraordinàries de trenta dies cadascuna d'elles; el quinze de juliol, que es denomina paga d'estiu, i el vint-i-dos de desembre, paga de Nadal, i una paga de quinze dies en la festivitat de Sant Josep, és a dir, el dènou de març.

L'import d'aquestes pagues es calcularà sumant el salari base, el plus d'assistència, prorratejant el nombre de dies en les categories de pagament diari i pel seu import en les de pagament mensual, més la nocturnitat, si escau, i l'antiguitat.

Els períodes de meritació seran en la paga d'estiu, de l'1 de gener al 30 de juny; en la paga de Nadal, de l'1 de juliol al 31 de desembre. La paga de Sant Josep tindrà un període de meritació anual, que serà de l'1 de març al 28 de febrer.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores/as afectados las condiciones establecidas en este convenio y en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador/a.

Artículo 4. Vigencia

Este convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el primero de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, prorrogable por tática reconducción, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la expiración del convenio.

Artículo 5. Compensación y absorción

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

a) Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, en los términos previstos en el artículo 28 del convenio colectivo de trabajo de aceite y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia 2017-2018, publicado en el DOGV número 8228 de 06.02.2018.

b) Aquellas personas trabajadoras que a 31.12.2018 percibiesen una retribución derivada del convenio colectivo de trabajo de aceite y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia 2017-2018, publicado en el DOGV número 8228 de 06.02.2018, superior a la establecida para el grupo profesional en el que queden encuadrados, se les mantendrá la diferencia como complemento «Ad personam», denominado complemento «ex categoría o nivel profesional».

Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los de Grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará Salario Base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO II

Artículo 6. Plus de asistencia

Este plus se abonará por cada uno de los días efectivamente trabajados y en la cuantía determinada en la columna correspondiente a la tabla salarial para los trabajadores/as con pago de salario de frecuencia mensual, el importe de la tabla correspondiente a un mes natural.

Artículo 7. Salario base

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo y que servirá para calcular sobre el mismo los distintos complementos salariales en la forma porcentual, con la sola excepción del plus de asistencia. Dicho salario base es determinado en la tabla salarial en dos acepciones: mensual y diaria.

Artículo 8. Pagas extraordinarias

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, el quince de julio que se denomina paga de verano y el veintidós de diciembre, paga de Navidad, y una paga de quince días en la festividad de San José, es decir, el diecinueve de marzo.

El importe de dichas pagas se calculará sumando el salario base, el plus de asistencia, prorrateando el número de días en las categorías de pago diario y por su importe en las de pago mensual, más la nocturnidad, si procede, y la antigüedad.

Los períodos de devengo serán en la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio; en la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre. La paga de San José tendrá un período de devengo anual, que será del 1 de marzo al 28 de febrero.



Article 9. Paga del sector

Tot el personal afectat per aquest conveni percebrà pel concepte de participació en beneficis una quantitat equivalent al 10 per cent dels salaris de la taula salarial, incrementats amb el complement d'antiguitat, i segons fórmula que a continuació s'indica en aquest mateix article. Aquest complement pot fer-se efectiu conjuntament amb els salaris base.

Fórmula aclaridora: salaris base dies percebuts, més salaris base percebuts en les pagues extres d'estiu, Nadal i març, més l'antiguitat percebuda, tant en un concepte com en un altre i sobre el total percebut obtindre el 10 per cent.

Per a aquelles empreses que desitgen abonar la paga de beneficis d'una sola vegada hauran de realitzar aquest abonament tenint com a data límit la del 31 de març de l'any següent a la creació d'aquest dret.

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

Al personal que ingresse o cesse l'any natural, se li abonaran les pagues extraordinàries i de beneficis en proporció al temps treballat dins de l'exercici, perquè els dies citats en les pagues indicades en aquest capítol ho són per al personal que treballa durant 12 mesos.

Article 11. Increment i actualització salarial

Primer. Incrementos

1. Per a l'any 2019 les taules salarials seran les corresponents a l'any 2018.

2. Les taules salarials corresponents a l'any 2020 es corresponen amb un increment del 2 per cent sobre els valors de l'any anterior i són les següents:

Divisió funcional	Grup professional	S. base mes/€	Assistència mes/€
Personal tècnic, d'administració i vendes	G1	1.177,15	314,65
	G2	1.028,00	271,58
	G3	845,74	216,28
	G4	794,72	123,18
	G5	733,30	123,18

Divisió funcional	Grup professional	S. base dia/€	Assistència dia/€
Personal d'operacions	G1	34,59	12,37
	G2	30,20	10,68
	G3	27,64	3,89
	G4	26,98	3,54
	G5	26,44	3,54

Concepte	Euros
Disponibilitat (article 12.3)	180,74
Ajuda familiar (article 28)	261,08

3. Les taules salarials corresponents a l'any 2021 es corresponen amb un increment de l'1,5 per cent sobre els valors de l'any anterior i són les següents:

Divisió funcional	Grup professional	S. base mes/€	Assistència mes/€
Personal tècnic, d'administració i vendes	G1	1.194,81	319,37
	G2	1.043,42	275,65
	G3	858,43	219,52
	G4	806,64	125,03
	G5	744,30	125,03

Artículo 9. Paga del sector

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá por el concepto de participación en beneficios una cantidad equivalente al 10 por ciento de los salarios de la tabla salarial, incrementados con el complemento de antigüedad, y según fórmula que a continuación se indicará en este mismo artículo. Este complemento puede hacerse efectivo conjuntamente con los salarios base.

Fórmula aclaratoria: salarios base días percibidos, más salarios base percibidos en las pagas extras de verano, Navidad y marzo, más la antigüedad percibida, tanto en un concepto como en otro y sobre el total percibido obtener el diez por ciento.

Para aquellas empresas que deseen abonar la paga de beneficios de una sola vez, deberán realizar dicho abono teniendo como fecha tope la del 31 de marzo del año siguiente a la creación de dicho derecho.

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

Al personal que ingrese o cese en el año natural se le abonarán las pagas extraordinarias y de beneficios en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio, pues los días citados en las pagas indicadas en el presente capítulo lo son para el personal que trabaje durante doce meses.

Artículo 11. Incremento y actualización salarial

Primero. Incrementos

1. Para el año 2019 las tablas salariales serán las correspondientes al año 2018.

2. Las tablas salariales correspondientes al año 2020 se corresponden con un incremento del 2 % sobre los valores del año anterior y son las siguientes:

División Funcional	Grupo Profesional	S. base mes/€	Asistencia mes/€
Personal Técnico, de Administración y Ventas	G1	1.177,15	314,65
	G2	1.028,00	271,58
	G3	845,74	216,28
	G4	794,72	123,18
	G5	733,30	123,18

División Funcional	Grupo Profesional	S. base dia/€	Asistencia dia/€
Personal de Operaciones	G1	34,59	12,37
	G2	30,20	10,68
	G3	27,64	3,89
	G4	26,98	3,54
	G5	26,44	3,54

Concepto	Euros
Disponibilidad (art. 12.3)	180,74
Ayuda familiar (art. 28)	261,08

3. Las tablas salariales correspondientes al año 2021 se corresponden con un incremento del 1,5 % sobre los valores del año anterior y son las siguientes:

División Funcional	Grupo Profesional	S. base mes/€	Asistencia mes/€
Personal Técnico, de Administración y Ventas	G1	1.194,81	319,37
	G2	1.043,42	275,65
	G3	858,43	219,52
	G4	806,64	125,03
	G5	744,30	125,03



Divisió funcional	Grup professional	S. base dia/€	Assistència dia/€
Personal d'Operacions	G1	35,11	12,56
	G2	30,65	10,84
	G3	28,05	3,95
	G4	27,38	3,59
	G5	26,84	3,59

Concepte	Euros
Disponibilitat (article 12.3)	183,45
Ajuda familiar (article 28)	265,00

4. Les taules salarials corresponents a l'any 2022 es corresponen amb un increment de l'1,5 per cent sobre els valors de l'any anterior i són les següents:

Divisió funcional	Grup professional	S. base mes/€	Assistència mes/€
Personal tècnic, d'administració i vendes	G1	1.212,73	324,16
	G2	1.059,07	279,78
	G3	871,31	222,81
	G4	818,74	126,91
	G5	755,46	126,91

Divisió funcional	Grup professional	S. base dia/€	Assistència dia/€
Personal d'operacions	G1	35,64	12,75
	G2	31,11	11,00
	G3	28,47	4,01
	G4	27,79	3,64
	G5	27,24	3,64

Concepte	Euros
Disponibilitat (article 12.3)	186,20
Ajuda familiar (article 28)	268,98

5. Els endarreriments derivats dels increments establits en aquest article s'abonaran en un sol pagament, dins del mes següent al de la seua publicació en el butlletí oficial.

Segon. Actualització

1. En el cas que la suma de l'IPC estatal corresponent als anys 2021 i 2022 resulte una xifra diferent del 3 per cent, es procedirà a efectuar una actualització de les taules abonades en 2022 per la indicada diferència amb el límit de l'1 per cent i sense efectes retroactius, servint com a base de càlcul per a l'increment salarial de l'any 2023.

2. A l'efecte d'acomplir al que s'estableix en aquest apartat, les parts reuniran en els quinze dies següents a la publicació de l'IPC de l'any 2022.

CAPÍTOL III

Article 12. Jornada laboral

1. S'estableix una jornada laboral de 1.784 hores, que seran distribuïdes setmanalment de dilluns a divendres, a excepció dels serveis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés. L'organització d'aquest horari serà, segons les empreses amb audiència dels afectats i en presència del comitè d'empresa o delegats de personal.

2. Els serveis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés que hagen d'assistir un dissabte cobraran les hores extraordinàries treballades amb un increment del 100 per cent sobre el preu hora ordinària.

División Funcional	Grupo Profesional	S. base día/€	Asistencia día/€
Personal de Operaciones	G1	35,11	12,56
	G2	30,65	10,84
	G3	28,05	3,95
	G4	27,38	3,59
	G5	26,84	3,59

Concepto	Euros
Disponibilidad (art. 12.3)	183,45
Ayuda familiar (art. 28)	265,00

4. Las tablas salariales correspondientes al año 2022 se corresponden con un incremento del 1,5 % sobre los valores del año anterior y son las siguientes:

División Funcional	Grupo Profesional	S. base mes/€	Asistencia mes/€
Personal Técnico, de Administración y Ventas	G1	1.212,73	324,16
	G2	1.059,07	279,78
	G3	871,31	222,81
	G4	818,74	126,91
	G5	755,46	126,91

División Funcional	Grupo Profesional	S. base día/€	Asistencia día/€
Personal de Operaciones	G1	35,64	12,75
	G2	31,11	11,00
	G3	28,47	4,01
	G4	27,79	3,64
	G5	27,24	3,64

Concepto	Euros
Disponibilidad (art. 12.3)	186,20
Ayuda familiar (art. 28)	268,98

5. Los atrasos derivados de los incrementos establecidos en el presente artículo se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

Segundo. Actualización

1. En el supuesto de que la suma del IPC estatal correspondiente a los años 2021 y 2022 resulte una cifra distinta al 3 %, se procederá a efectuar una actualización de las tablas abonadas en 2022 por la indicada diferencia con el límite del 1 % y sin efectos retroactivos, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2023.

2. A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en este apartado, las partes reunirán en los quince días siguientes a la publicación del IPC del año 2022.

CAPÍTULO III

Artículo 12. Jornada laboral

1. Se establece una jornada laboral de 1.784 horas, que serán distribuidas semanalmente de lunes a viernes, a excepción de los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso. La organización de dicho horario será, según las empresas con audiencia de los afectados y en presencia del Comité de Empresa o delegados de personal.

2. Los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso que tengan que asistir un sábado cobrarán las horas extraordinarias trabajadas con un incremento del 100 % sobre el precio hora ordinaria.



3. Les empreses que disposen de personal de manteniment electro-mecànic, en règim de plena disponibilitat, abonaran al personal d'aquest règim i per aquest mateix concepte, l'import brut mensual que figura en l'article 11 d'aquest conveni col·lectiu.

A més, si amb motiu d'assistència haguera de realitzar desplaçaments al centre de treball, s'abonarà per cadascun d'ells l'import brut de tres hores extraordinàries del seu salari en concepte de despeses de desplaçament.

En qualsevol cas, per a tindre reconegut el règim de plena disponibilitat, l'empresa l'ha de fer constar per escrit dirigit als treballadors afectats.

La condició pactada és absorbible íntegrament amb les que registren anteriorment per aquest o altres conceptes anàlegs, formant un tot orgànic i individual, i, a l'efecte de la seua aplicació pràctica, seran considerats en còmput anual.

Article 13. Vacances

Tot el personal afectat per aquest conveni, tindrà dret al gaudi de 30 dies naturals que es gaudiran, excepte pacte en contra, entre l'1 de juny i el trenta de setembre.

Quan les necessitats del servei i a instàncies de les empreses hagueren de realitzar-se vacances fora del període designat en el paràgraf anterior, el treballador o treballadora percebrà una compensació d'un 20 per cent del salari base en els dies que quedaren fora del període ressenyat.

Així mateix, es respectarà qualsevol pacte individual entre l'empresa i el treballador respecte a la data de gaudi de les vacances. Tot això és aplicable a aquells treballadors/es que acrediten un període superior a un any de servei en l'empresa, i els que no porten un any, la part proporcional que els corresponga a raó del temps treballat.

La remuneració del període de vacances serà la mitjana de les retribucions percebudes pel treballador en els tres mesos d'activitat previs al començament d'aquestes. En cas que les comissions sobre les vendes s'hagueren reportat en períodes superiors al mes, la mitjana corresponent a aquest concepte es calcularà atenent el període de la seua meritació. Queden excloses de la mitjana, en tot cas, les dietes o altres conceptes extrasalarials i les hores extraordinàries.

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

Els treballadors i treballadores que formen part de les plantilles d'empreses afectades per aquest conveni i que es troben en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Formació Professional per a l'obtenció de títol acadèmic, d'acord amb la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació, tindrà dret als permisos retribuïts necessaris pel temps màxim de 80 hores a l'any, per a concórrer a exàmens i altres proves d'aptitud, sense alteració ni disminució dels seus drets laborals.

En tot cas per a l'exercici d'aquest dret, el treballador o treballadora haurà de justificar fehacientment mitjançant certificació acadèmica adequada, amb antelació mínima de 48 hores i amb posterioritat a aquestes proves la necessitat d'assistència respectivament.

Igualment el treballador o treballadora disposarà de les hores necessàries retribuïdes amb un màxim de 30 hores a l'any per a assistir a la realització d'exàmens definitius per a l'obtenció de l'examen de conduir, que haurà de justificar en els mateixos termes del paràgraf anterior la necessitat i realització d'aquestes proves.

Article 15. Excedències

a) L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) El treballador o treballadora amb una antiguitat en l'empresa, almenys, d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret sol podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

c) Els treballadors i treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a tindre cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des

3. Las empresas que dispongan de personal de mantenimiento electro-mecánico, en régimen de plena disponibilidad, abonarán al personal de este régimen y por este mismo concepto, el importe bruto mensual que figura en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Además, si con motivo de asistencia tuviera que realizar desplazamientos al centro de trabajo, se abonará por cada uno de ellos el importe bruto de 3 horas extraordinarias de su salario en concepto de gastos de desplazamiento.

En cualquier caso, para tener reconocido el régimen de plena disponibilidad, la empresa lo ha de hacer constar por escrito dirigido a los trabajadores afectados.

La condición pactada es absorbible en su totalidad con las que anteriormente rijan por este u otros conceptos análogos, formando un todo orgánico e individual, y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados en cómputo anual.

Artículo 13. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales que se disfrutarán, salvo pacto en contrario, entre el uno de junio y el treinta de septiembre.

Cuando las necesidades del servicio y a instancia de las empresas debieran realizarse vacaciones fuera del período designado en el párrafo anterior, el trabajador/a percibirá una compensación de un 20 por ciento del salario base en los días que quedasen fuera del período reseñado.

Asimismo, se respetará cualquier pacto individual entre la empresa y el trabajador con respecto a la fecha de disfrute de las vacaciones. Todo ello es aplicable a aquellos trabajadores/as que acrediten un período superior a un año de servicio en la empresa, y los que no lleven un año, la parte proporcional que les corresponda en razón del tiempo trabajado.

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

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

Los trabajadores/as que forman parte de las plantillas de empresas afectadas por el presente convenio y que se encuentren en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional para la obtención de título académico, a tenor de la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación tendrá derecho a los permisos retribuidos necesarios por el tiempo máximo de 80 horas al año, para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

En todo caso para el ejercicio de este derecho, el trabajador/a habrá de justificar fehacientemente mediante certificación académica adecuada, con antelación mínima de 48 horas y con posterioridad a dichas pruebas la necesidad de asistencia respectivament.

Igualmente el trabajador/a dispondrá de las horas necesarias retribuidas con un máximo de 30 horas al año para asistir a la realización de exámenes definitivos para la obtención del examen de conducir, debiendo justificar en los propios términos del párrafo anterior la necesidad y realización de dichas pruebas.

Artículo 15. Excedencias

a) 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.

b) El trabajador/a 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 de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores tendrán 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente,



de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors i treballadores per a tindre cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donara dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, en el seu cas, s'estiguera gaudint.

El període en què el treballador o treballadora romanga en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador o treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, en la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari/ària, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

d) Així mateix, podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors o treballadores que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

e) El treballador/a excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seua que hi haguera o es produïren en l'empresa.

No obstant l'anterior, les excedències esmentades en els apartats a i c d'aquest article tindran dret a la reincorporació al seu lloc de treball o d'un grup professional similar en el termini de dos mesos des de la sol·licitud a la finalització de la seua excedència.

Article 16. Roba de treball

Les empreses subjectes al conveni facilitaràn anualment al seu personal, que d'acord amb la seua condició professional realitzen faenes que exigisquen la seua utilització, les peces de treball següents:

a) Dues bates i dues còfies.

b) Dues camises, dos pantalons i una jaqueta curta.

Així mateix, es facilitaràn les peces, botes i elements necessaris d'acord amb la legislació vigent en la matèria.

En tots els casos, el personal al qual s'assigne la indicada roba de treball està obligat a la seua cura, conservació i devolució si fora baixa en l'empresa, per això, es considerarà imprudència en l'acte de servei la no utilització o ús inadequat de les peces que conforme a aquest article li siguen entregades, i també de qualsevol unes altres, que conforme a la Llei de prevenció de riscos laborals i normes concordants li puguen ser proporcionades.

Article 17. Defunció

A la defunció, qualsevol que siga la seua causa, d'algun treballador/a, l'empresa abonarà als seus hereus i hereues la quantitat corresponent a l'import de 45 dies de la retribució del mort compronent els complements personals.

Article 18. Revisió mèdica

Les empreses subjectes a l'aplicació d'aquest conveni que no tinguen establert un servei mèdic d'empresa propi o mancomunat efectuaran als seus treballadors i treballadores en plantilla una revisió mèdica que haurà d'anar acompanyada del corresponent informe a l'interessat. Aquesta revisió es realitzarà en horari laboral o a compte d'aquest amb la freqüència que es determine en la planificació de prevenció de riscos laborals d'aplicació en l'empresa.

Article 19. Malalties i accidents

Les empreses complementaràn als treballadors/es en situació de baixa per IT fins al 90 per cent de les prestacions percebudes pels treballadors i treballadores per part de la Seguretat Social a partir del vint-

a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as 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 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, 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.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador/a excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

No obstante lo anterior, las excedencias mencionadas en los apartados a y c del presente artículo, tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo o uno de similar grupo profesional en el plazo de dos meses desde la solicitud a la finalización de su excedencia.

Artículo 16. Ropa de trabajo

Las empresas sujetas al convenio facilitarán anualmente a su personal, que de acuerdo con su condición profesional realicen faenas que exijan su utilización las siguientes prendas de trabajo:

a) Dos batas y dos cofias.

b) Dos camisas, dos pantalones y una chaquetilla.

Asimismo, se facilitarán las prendas, botas y elementos necesarios de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

En todos los casos el personal al que se les asigne la indicada ropa de trabajo viene obligado a su cuidado, conservación y devolución si causara baja en la empresa, por ello, se considerará imprudencia en el acto de servicio la no utilización o uso inadecuado de las prendas que conforme a este artículo le sean entregadas, así como de cualquiera otras, que conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes le puedan ser proporcionadas.

Artículo 17. Fallecimiento

Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún trabajador/a, la empresa abonará a sus herederos/as la cantidad correspondiente al importe de 45 días de la retribución del fallecido comprendiendo los complementos personales.

Artículo 18. Revisión médica

Las empresas sujetas a la aplicación del presente convenio que no tengan establecido un servicio médico de empresa propio o mancomunado efectuarán a sus trabajadores/as en plantilla una revisión médica que deberá ir acompañada del correspondiente informe al interesado. Dicha revisión se realizará en horario laboral o a cuenta de este con la frecuencia que se determine en la planificación de prevención de riesgos laborales de aplicación en la Empresa.

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

Las empresas complementaràn a los trabajadores/as en situación de baja por IT hasta el 90 por ciento de las prestaciones percibidas por los trabajadores/as por parte de la Seguridad Social a partir del vigésimo



i-uné dia, tenint en compte que el total del percebut no podrà superar al salari real percebut pel treballador. Així mateix, aquestes empreses es reservaran durant tot el període de baixa per les assenyalades causes el dret a establir diagnòstic a encàrrec dels facultatius que designen, i seran del seu compte i càrrec les despeses que aquesta revisió mèdica ocasione. En el cas que aquest segon diagnòstic siga contrari, el treballador o treballadora perdrà automàticament el dret a la percepció de l'esmentat plus.

Quan la falta d'assistència ocorrega per accident de treball, malaltia professional o d'origen comú, però done lloc a hospitalització, les empreses podran enviar als accidentats o malalts perquè siguen reconeguts pel metge designat per aquestes, que certificarà l'estat de curació.

Quan per raó de malaltia el treballador o treballadora requereisca l'assistència a consulta mèdica, en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral, les empreses concediran sense pèrdua de retribució el permís necessari pel temps precis a aquest efecte, i el treballador o treballadora haurà de justificar-lo amb el corresponent volant visat pel facultatiu.

Quan la situació d'IT es derive d'accident de treball o malaltia professional, les empreses complementaran les prestacions percebudes pel treballador o treballadora, a fi que aquests perceben el 100 per cent del salari real.

Article 20. Igualtat

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si escau, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determina en els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i conformement al que es preveu en la disposició transitòria dotze de l'esmentada norma.

Article 21. Garanties d'ocupació

En cas de detenció del treballador o treballadora, i fins que no recaiga sentència ferma, l'empresa reservarà el seu lloc de treball durant aquest període, no existint durant aquest, obligació de prestar treball, sense dret a retribució ni cotització, tot això per estar en suspensió el contracte de treball. Perquè aquest dret pugua ser invocat pel treballador és condició indispensable que ho comuniqui de manera eficaç a l'empresari, havent d'efectuar aquesta comunicació en un termini màxim de 120 hores a partir de la detenció.

La reincorporació haurà de realitzar-se dins dels quinze dies següents al cessament de la detenció, requerint-se un preavís a l'empresari, també en informe de 72 hores abans del retorn. Transcorreguts els esmentats quinze dies sense que s'haja produït la reincorporació, s'entendrà que el treballador o treballadora dona per resolt el contracte de treball.

L'empresa, durant el període de suspensió assenyalat, podrà contractar amb caràcter interí un treballador/a per a substituir al detingut/ada.

Article 22. Actuació i garanties sindicals

Per al temps invertit pels representants sindicals en l'acompliment dels seus càrrecs, s'estarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors, i es podran acumular les hores que li corresponen a un delegat a favor d'un altre, sempre que el que l'haja de cedir comuniqui fefaentment a l'empresa la renúncia de les seues hores i en favor de qui s'han d'acumular aquestes.

Així mateix, les empreses donaran facilitats perquè el treballador que pertanyia a una central sindical, i estiga autoritzat per ella, pugua gestionar el cobrament dins de l'empresa, i fora de les hores del seu treball, de les quotes sindicals que corresponguen abonar als treballadors/es afiliats/ades a aquesta central sindical.

Article 23. Informació al treballador/a

L'empresa facilitarà a títol individual a qualsevol treballador/a que ho sol·licite, una certificació acreditativa de la seua qualificació professional, remuneració i antiguitat en l'empresa.

primer día, teniendo en cuenta que el total de lo percibido no podrá superar al salario real percibido por el trabajador. Asimismo, dichas empresas se reservarán durante todo el período de baja por las señaladas causas el derecho a establecer diagnóstico a encargo de los facultativos que designen, siendo de su cuenta y cargo los gastos que dicha revisión médica ocasione. En el caso de que este segundo diagnóstico sea contrario, el trabajador/a perderá automáticamente el derecho a la percepción del mentado plus.

Cuando la falta de asistencia ocurra por accidente de trabajo, enfermedad profesional o de origen común, pero dé lugar a hospitalización, las empresas podrán enviar a los accidentados o enfermos a que sean reconocidos por el médico designado por las mismas, que certificará el estado de curación.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consulta médica, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo el trabajador/a justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Cuando la situación de IT se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán las prestaciones percibidas por el trabajador/a, a fin de que este perciba el 100 % del salario real.

Artículo 20. Igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en los artículos 45 y 46 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con arreglo a lo previsto en la Disposición transitòria décima segunda de la citada norma.

Artículo 21. Garantías de empleo

En caso de detención del trabajador/a, y hasta que no recaiga sentencia firme, la empresa reservará su puesto de trabajo durante dicho período, no existiendo durante el mismo, obligación de prestar trabajo, sin derecho a retribución ni cotización, todo ello por estar en suspensión el contrato de trabajo. Para que dicho derecho pueda ser invocado por el trabajador es condición indispensable que lo comuniqui de forma eficaç al empresario, debiendo efectuar dicha comunicació en un plazo máximo de 120 horas a partir de la detención.

La reincorporación deberá realizarse dentro de los quince días siguientes al cese de la detención, requiriéndose un preaviso al empresario, también en informe de 72 horas antes del retorno. Transcurridos dichos quince días sin que se haya producido la reincorporación, se entenderá que el trabajador/a da por resuelto el contrato de trabajo.

La empresa, durante el período de suspensión señalado, podrá tratar con carácter interino a un trabajador/a para sustituir al detenido.

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

Para el tiempo invertido por los representantes sindicales en el desempeño de sus cargos, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores pudiéndose acumular las horas que le corresponden a un delegado a favor de otro, siempre que el que lo tenga que ceder comuniqui fehacientemente a la empresa la renuncia de sus horas y en favor de quien se deben acumular las mismas.

Asimismo, las empresas darán facilidades para que el trabajador que pertenecía a una central sindical, y esté autorizado por ella, pueda gestionar el cobro dentro de la empresa, y fuera de las horas de su trabajo, de las cuotas sindicales que correspondan abonar a los trabajadores/as afiliados/as a dicha central sindical.

Artículo 23. Información al trabajador/a

La empresa facilitará a título individual, a todo trabajador/a que lo solicite, una certificación acreditativa de su calificación profesional, remuneración y antigüedad en la empresa.



Article 24. Seguretat i higiene

Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

S'estarà al que es preveu en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la seua normativa de desplegament.

Article 25. Quota sindical

Les empreses descomptaran en nòmina la quota sindical d'aquells treballadors/es que així ho indiquen de manera personal.

Aquesta deducció s'efectuarà en les empreses, sempre que ho sol·licite l'organització sindical i preste la seua conformitat el treballador afiliat a aquest sindicat.

Article 26. Assegurança d'accidents

Les empreses afectades per aquest conveni subscriuran individualment una pòlissa col·lectiva d'accidents de treball que garantiran les indemnitzacions següents:

- 6.010,12 euros, en cas de defunció.
- 6.010,12 euros, en cas d'incapacitat permanent absoluta.

Entenent-se ambdues contingències com a derivades d'accident de treball.

Article 27. Inaplicació del conveni col·lectiu

El procediment per a iniciar la inaplicació d'aquest conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidisca iniciar la inaplicació d'aquest conveni haurà de comunicar a la comissió paritària d'aquest conveni l'obertura del procediment, al temps d'iniciar el període de consultes, remetent la documentació econòmica pertinent i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre dirigida al manteniment de l'ocupació.

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar clarament les noves condicions de treball i la seua durada, que seran revisables anualment, excepte pacte en contra, i tindran com a màxim la durada d'aquest conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà de tindre una durada no superior a quinze dies. Aquest període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, i també les mesures necessàries per a atenuar els seus efectes per als treballadors i treballadores afectades, tenint sempre com a motivació última el manteniment dels llocs de treball.

S'haurà de documentar la causa mitjançant memòria explicativa d'aquesta i relacionant les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

També les empreses podran procedir a inaplicar el règim salarial previst en aquest conveni col·lectiu, quan aquestes tinguen una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques pogueren veure's afectades negativament a conseqüència de tal aplicació, afectant les possibilitats de manteniment de l'ocupació en aquestes.

3. La interlocució per a aquesta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària dels treballadors i treballadores. En cas de no existir representació legal dels treballadors i treballadores s'atribuirà la representació legal d'aquests en proporció a la representativitat dels sindicats signants d'aquest conveni, excepte acord en contra. Aquesta comissió serà com a mínim de tres membres. L'empresari podrà atribuir la seua representació a FEDACOVA organització empresarial signant d'aquest conveni.

Els acords es prendran per majoria simple.

4. Després del període de consultes l'acord haurà de remetre's a la comissió paritària del conveni col·lectiu dins dels set dies següents a la seua consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball a aplicar en l'empresa.

5. Si no existeix acord, després de la realització del període de consultes, s'haurà de sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni col·lectiu que disposarà d'un màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar des del dia del requeriment. Si existeix acord de la comissió paritària, totes les parts negociadores estaran sotmeses a aquest.

En cas de discrepància, aquesta decidirà sotmetre'l a l'arbitratge o mecanismes recollits en el VI Acord de solució autònoma de conflictes

Artículo 24. Seguridad e higiene

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

Se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Artículo 25. Cuota sindical

Las empresas descontarán en nómina la cuota sindical de aquellos trabajadores/as que así lo indiquen de forma personal.

Dicha deducción se efectuará en las empresas, siempre que lo solicite la organización sindical y preste su conformidad el trabajador afiliado a dicho sindicato.

Artículo 26. Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán individualmente una póliza colectiva de accidentes de trabajo que garantizarán las siguientes indemnizaciones:

- 6.010,12 euros, en caso de fallecimiento.
- 6.010,12 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta.

Entendiéndose ambas contingencias como derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 27. Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente convenio colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la comisión paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente convenio colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, cuando estas 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. La interlocució para esta negociació seran las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comisión será como mínimo de tres miembros. El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la comisión paritaria del convenio colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la comisión paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma

laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 8166, 09.11.2017) o norma que el substituïska. En cas de no arribar a acord o laude arbitral, es donarà la discrepància per no resolta als efectes legals oportuns.

La comissió paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a les quals hagen tingut accés a conseqüència del que s'estableix en els paràgrafs anteriors, observant per consegüent respecte de tot això sigil professional.

Article 28. Ajuda familiar

S'estableix en concepte d'ajuda familiar una gratificació de l'import brut per any que figura en l'article 11 d'aquest conveni col·lectiu per a aquells treballadors/es que tingueren fills o filles amb discapacitat.

Article 29. Contractació

S'amplia el termini de durada per als contractes per circumstàncies de la producció previstos en l'article 15, apartat b, de l'Estatut dels Treballadors a 12 mesos dins d'un període de 18 mesos. A la finalització d'aquests contractes el treballador o treballadora tindrà dret a la indemnització legalment establida.

Article 30. Contracte de formació

Les empreses podran realitzar aquest tipus de contractes a fi de proporcionar al treballador la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o lloc de treball qualificat.

Aquest contracte només podrà subscriure's amb treballadors entre 16 i 25 anys que no tinguen titulació suficient per a realitzar un altre tipus de contractes formatius.

La durada del contracte serà com a mínim d'un any i com a màxim de tres anys. Conclòs el primer any de vigència, les pròrrogues que es realitzen fins a esgotar el període màxim podran ser de sis mesos.

El temps dedicat a la formació teòrica serà del 25 per cent de la jornada màxima prevista en aquest conveni i es durà a terme alternant-se amb el treball efectiu.

A fi de fer efectiva la formació del treballador, l'empresa assignarà un tutor amb la suficient experiència i qualificació per a garantir l'aprenentatge objecte del contracte, sense que cada tutor pugui tindre sota la seua tutela a més de tres aprenents.

La retribució del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge es fixarà en proporció al temps de treball efectiu, i serà el 85 per cent de l'import fixat en les taules salarials d'aquest conveni col·lectiu, sense que en cap cas aquesta retribució pugui ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 31. Permisos

1. El treballador/a, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

- a) Setze dies per matrimoni.
- b) Tres dies en els casos de naixement de fills, malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu, el treballador necessite fer un desplaçament superior a 150 km de distància d'anada i altres punts de tornada, el termini serà de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) Els altres previstos en l'article 37, apartats 3 i 4, de l'Estatut dels Treballadors.

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest complisca nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exercisca aquest dret, per la seua voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé es podrà acumular aquesta hora de lactància, previ acord i amb consentiment de l'empresa, en jornades completes en còmput de 14 dies laborables, sempre que aquest permís comence a

de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 8166, 09.11.2017) o norma que lo sustituya. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La comisión paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 28. Ayuda familiar

Se establece en concepto de ayuda familiar, una gratificación del importe bruto por año que figura en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo para aquellos trabajadores/as que tuvieran hijos-as con discapacidad.

Artículo 29. Contratación

Se amplía el plazo de duración para los contratos por circunstancias de la producción previstos en el art. 15, apartado b del Estatuto de los Trabajadores a 12 meses dentro de un período de 18 meses. A la finalización de dichos contratos el trabajador/a tendrá derecho a la indemnización legalmente establecida.

Artículo 30. Contrato de formación

Las empresas podrán realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Este contrato solo podrá celebrarse con trabajadores entre 16 y 25 años de edad que no tengan titulación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos.

La duración del contrato será como mínimo de un año y como máximo de tres años. Concluido el primer año de vigencia, las prórrogas que se realicen hasta agotar el periodo máximo podrán ser de seis meses.

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 25 por ciento de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo efectivo.

Con el objeto de hacer efectiva la formación del trabajador, la empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y cualificación para garantizar el aprendizaje objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de tres aprendices.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, y será el 85 % del importe fijado en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, sin que en ningún caso dicha retribución pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 31. Permisos

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

- a) Dieciséis días por matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Los demás previstos en el art. 37, apartados 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, en jornadas completas en cómputo de 14 días laborables, siempre que dicho permiso comience a



gaudir-se immediatament després de finalitzat el període de descans per maternitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballen.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugua transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quan ambdós progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exercisquen aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant complisca dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

e) S'estableix una borsa de 12 hores anuals per treballador/a, a fi que pugua acompanyar els fills menors a les consultes mèdiques necessàries, o a les persones majors d'edat amb dependència acreditada, de fins a segon grau de consanguinitat i primer grau d'afinitat. Aquesta assistència a consultes mèdiques haurà de ser acreditada documentalment a les empreses per mitjà de justificant d'assistència expedit pel facultatiu de la Seguretat Social que haja atés el pacient. Aquesta borsa d'hores, en cap cas serà acumulable, d'un any a un altre, i, en el seu cas, haurà de consumir-se dins de l'any natural si fora necessari.

2. Es reconeixen els mateixos permisos establits en l'apartat 1 d'aquest article, excepte el previst en la seua lletra a, a les persones que no havent-se casat, conviuen en unió afectiva i estable, prèvia justificació d'aquests extrems mitjançant certificació d'inscripció en el corresponent registre oficial de parelles de fet.

CAPÍTOL IV

Article 32. Sistema de classificació professional

1. Els treballadors que presten els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu seran classificats en atenció a les seues aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i s'estableixen dues divisions funcionals:

- El personal tècnic, d'administració i vendes (PTAV).
- El personal d'operacions (PO).

2. La classificació es realitza en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupen els treballadors.

3. La mobilitat funcional es produirà dins del grup, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessària per a l'acompliment de les tasques que s'encomanen al treballador en cada lloc de treball, prèvia realització, si això fora necessari, de processos simples de formació i adaptació.

4. Per acord entre el treballador i l'empresari s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, i també la seua pertinença a un dels grups professionals previstos en aquest conveni.

5. Quan s'acorde la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que s'exercisquen durant major temps.

Article 33. Factors d'enquadrament

1. L'enquadrament dels treballadors i treballadores inclosos en els àmbits d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu dins de l'estructura professional pactada i, per consegüent, l'assignació a cadascun d'ells d'un determinat grup professional serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

2. En la valoració dels factors anteriorment esmentats es tindrà en compte:

a) Coneixements i experiència: factor que per a la seua valoració es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les cometes, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició d'aquests coneixements i experiència.

b) Iniciativa: factor que per a la seua valoració es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

e) Se establece una bolsa de 12 horas anuales por trabajador/a, a fin de que pueda acompañar a los hijos menores, a las consultas médicas necesarias, o a las personas mayores de edad con dependencia acreditada, de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad. Dicha asistencia a consultas médicas, deberá ser acreditada documentalment a las empresas por medio de justificante de asistencia expedido por el facultativo de la Seguridad Social que haya atendido al paciente. Dicha bolsa de horas, en ningún caso será acumulable, de un año a otro, debiendo en su caso consumirse dentro del año natural si fuere necesario.

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 IV

Artículo 32. 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, estableciéndose dos divisiones funcionales:

- El personal técnico, de administración y ventas (PTAV).
- El personal de operaciones (PO).

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

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

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

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

Artículo 33. 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) Autonomia: factor que per a la seua valoració es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupen.

d) Responsabilitat: factor que per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e) Comandament: factor que per a la seua valoració es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat: Factor que per a la valoració del qual es tindrà en compte el número i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

3. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguen obligades a preveure en la seua estructura organitzativa tots i cadascun d'ells, podent en el seu cas, establir-se les corresponents assimilacions.

4. En la disposició transitòria d'aquest conveni col·lectiu s'estableix l'enquadrament de les figures professionals previstes en la normativa convencional vigent fins a 31 de desembre de 2018.

Article 34. Grups professionals

Grup professional 5

1. Criteris generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint instruccions concretes, clarament establides o un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a Graduat Escolar, Educació Secundària Obligatòria o Formació Professional de grau mitjà.

Grup professional 4

1. Criteris generals: tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a Educació General Bàsica o Formació Professional de grau mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 3

1. Criteris generals: treballs d'execució autònoma d'operacions que exigisquen habitualment iniciativa per part dels treballadors/treballadores que els exerceixen, que comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'aquests i poder ser ajudats per un altre o altres treballadors/treballadores.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalent a Formació Professional de grau superior o Formació Professional de grau mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 2

1. Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes, però homogènies que, podent implicar responsabilitat de comandament, tenen contingut intel·lectual o d'interrelació humana en un marc d'instruccions generals de complexitat tècnica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a estudis de Batxillerat o Formació Professional de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Grup Professional 1

1. Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

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 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.

4. En la disposición transitoria del presente Convenio Colectivo se establece el encuadramiento de las figuras profesionales previstas en la normativa convencional vigente hasta 31 de diciembre de 2018.

Artículo 34. Grupos Profesionales

Grupo profesional 5

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

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

Grupo profesional 4

1. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3

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

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 2

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

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

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

Grupo Profesional 1

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



Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la mateixa direcció, a qui han de donar compte de la seua gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a estudis universitaris, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Article 35. Mobilitat funcional

La realització de funcions de superior o inferior grup es farà conforme al que es disposa en l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 36. Règim disciplinari

1. Faltes

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen crebant o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per disposicions legals en vigor i especialment per aquest conveni.

Les faltes es classificaran en consideració a la seua importància, gravetat, transcendència i intencionalitat en lleus, greus i molt greus.

1.1. Classificació de faltes lleus. Es consideren faltes lleus les següents:

a) La falta de puntualitat en l'assistència al treball sense que existisca causa degudament justificada. S'entén per falta de puntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball superior a cinc minuts. En tot cas serà falta lleu l'excés de 15 minuts en la suma de temps de retards en un període de 30 dies.

b) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, fins i tot quant ho siga per breu temps. Si a conseqüència d'aquest, s'origina perjudici d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accidents als seus companys/es de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

c) No notificar en el període d'un dia hàbil d'inassistència, la baixa corresponent d'IT, o la raó de la falta al treball per motius justificats.

d) Els xicotets descuits en la conservació del material, quan produïsquen algun menyscapse o pèrdua de caràcter lleu, i també el desordre en la utilització que provoquen retard o disminuïska eficàcia en el treball.

e) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili amb la deguda antelació quan pugja perjudicar el desenvolupament del treball.

f) Les discussions o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'Empresa. Si tals fets produïren escàndol notori, podran ser considerades com a faltes greus o molt greus, segons els casos.

g) Faltar al treball un dia en el període de sis mesos, sense causa degudament justificada.

h) No atendre qualsevol persona aliena a l'empresa i que tinga alguna relació productiva amb aquesta (comercials, proveïdors, compradors, clients, etcètera) amb la deguda diligència i correcció.

1.2. Classificació de faltes greus. Es consideren faltes greus les següents:

a) La inassistència al treball per dos dies en el període de sis mesos, sense causa degudament justificada.

b) No comunicar els canvis experimentats en la família i que puguen afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini de cinc dies des que es produeix el fet. Serà considerada com a falta molt greu l'ocultació maliciosa d'aquesta mena de dades.

c) La simulació de malaltia o accident.

d) No entregar el corresponent comunicat de baixa o confirmació per incapacitat de qualsevol classe o maternitat en els cinc dies següents a produir-se el fet.

Funciones que suponen la integració, coordinació y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

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

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

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

Artículo 35. Movilidad funcional

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

Artículo 36. Régimen disciplinario

1. Faltas

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, gravedad, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

1.1. Clasificación de faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por falta de puntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo superior a 5 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 15 minutos en la suma de tiempo de retrasos en un período de 30 días.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

c) No notificar en el período de un día hábil de inasistencia, la baja correspondiente de IT, o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados.

d) Los pequeños descuidos en la conservación del material, cuando produzcan algún menoscabo o pérdida de carácter leve, así como el desorden en la utilización que provoquen retraso o disminuya eficacia en el trabajo.

e) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio con la debida antelación cuando pueda perjudicar al desarrollo del trabajo.

f) Las discusiones o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la Empresa. Si tales hechos produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves, según los casos.

g) Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

h) No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradores, clientes, etcétera) con la debida diligencia y corrección.

1.2. Clasificación de faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 2 días en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

b) No comunicar los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de cinco días desde que se produce el hecho. Será considerada como falta muy grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los cinco días siguientes a producirse el hecho.



e) La desobediència als superiors/es en qualsevol matèria relacionada amb el treball.

f) Simular la presència d'un company de treball fixant, signant, parlant en el seu nom o per qualsevol altre mitjà.

g) La imprudència en actes de treball que implique perill d'oportunar accidents lleus o menyscapes de caràcter lleu en les instal·lacions.

h) Realitzar, sense l'oportuna autorització, treballs particulars durant la jornada de treball o utilitzar mitjans materials de l'empresa per a ús propi.

i) La reincidència en falta lleu encara que aquesta siga de naturalesa diferent dins del període de dos mesos, sempre que haja mitjançat comunicació escrita.

j) Oposar resistència o realitzar ocultació a la inspecció personal, paquets o objectes amb els quals s'accedisca o isca dels llocs de treball o instal·lacions, quan aquesta es realitze per a protecció o seguretat del patrimoni empresarial o el d'altres treballadors/es.

k) No fixar o marcar en aparells de control a l'entrada o eixida del treball.

l) El descuit o negligència en la conservació dels gèneres, materials, mercaderies o instal·lacions de l'empresa quan aquests produïsquen mal de caràcter greu.

m) La incorporació al lloc de treball estant sota els efectes de substàncies psicotròpiques, estupefaents o alcohol, quan es manifesten externament els efectes de tals substàncies encara que de manera lleu.

n) L'ocultació de fets o faltes que el treballador hi haguera presentat, sempre que ocasione perjudici greu per a l'empresa, i també no advertir de manera immediata als caps qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

o) L'ocultació maliciosa d'errors o equivocacions que originen perjudici per a l'empresa.

1.3. Classificació de faltes molt greus. Es consideren faltes molt greus les següents:

a) La inassistència al treball per tres dies d'un període de 90 dies naturals, o de quatre dies en un període de cinc mesos, sempre que no estiguen degudament justificades.

b) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol índole que supose perjudici dels interessos de l'empresa.

c) El robatori, furt o la malversació de béns o interessos a l'empresa, companys de treball i a tercers quan aquests es realitzen en les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.

d) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes de manera intencionada en productes, maquinària, eines, instal·lacions, estris o documents de l'empresa.

e) Realitzar negociacions de comerç o indústria relacionades amb l'objecte de l'empresa, per compte propi o alié, sense expressa autorització d'aquesta.

f) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o dels treballadors, i també no guardar el secret degut sobre dades de reserva obligada.

g) L'agressió física o verbal a superiors o companys de treball. L'abús d'autoritat dels caps i la seua ocultació no posant-ho en coneixement dels responsables de l'empresa.

h) Originar injustificades i contínues renyines i baralles amb els superiors o companys de treball.

i) La disminució continuada i voluntària en el rendiment habitual o pactat en el treball.

j) L'assetjament o les agressions contra la llibertat sexual dels companys de treball.

k) La reincidència en falta greu encara que aquesta siga de naturalesa diferent quan es produïska abans de passats sis mesos de cometre's la primera, sempre que haja mitjançat comunicació escrita.

l) La desobediència als superiors en matèria de treball que implique un crebant greu de la disciplina o un perjudici greu a l'empresa.

m) La imprudència en acte de treball que implique un crebant greu a la disciplina o un perjudici greu a l'empresa.

n) La imprudència en acte de treball que implique risc greu d'accident per al mateix treballador o els seus companys o perill greu per a la integritat de les instal·lacions de l'empresa.

o) L'obstrucció total o parcial de qualsevol sistema de protecció o seguretat personal.

e) La desobediència a los superiores/as en cualquier materia relacionada con el trabajo.

f) Simular la presencia de un compañero de trabajo fichando, firmando, hablando en su nombre o por cualquier otro medio.

g) La imprudencia en actos de trabajo que implique peligro de ocasionar accidentes leves o menoscabos de carácter leve en las instalaciones.

h) Realizar, sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada de trabajo o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

i) La reincidencia en falta leve aunque esta sea de naturaleza distinta dentro del período de 2 meses, siempre que haya mediado comunicación escrita.

j) Oponer resistencia o realizar ocultación a la inspección personal, paquetes u objetos con los que se acceda o salga de los lugares de trabajo o instalaciones, cuando esta se realice para protección o seguridad del patrimonio empresarial o el de otros trabajadores/as.

k) No fichar o marcar en aparatos de control a la entrada o salida del trabajo.

l) El descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías o instalaciones de la empresa cuando estos produzcan daño de carácter grave.

m) La incorporación al puesto de trabajo estando bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiesten externamente los efectos de tales sustancias aunque de forma leve.

n) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presentado, siempre que ocasione perjuicio grave para la empresa, así como el no advertir de forma inmediata a los jefes/as cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

o) La ocultación maliciosa de errores o equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

1.3. Clasificación de faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 3 días de un período de 90 días naturales, o de 4 días en un período de 5 meses, siempre que no estén debidamente justificadas.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier índole que suponga perjuicio de los intereses de la empresa.

c) El robo, hurto o la malversación de bienes o intereses a la empresa, compañeros de trabajo y a terceros cuando estos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma intencionada en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, enseres o documentos de la Empresa.

e) Realizar negociaciones de comercio o industria relacionadas con el objeto de la empresa, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la misma.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores, así como no guardar el secreto debido sobre datos de reserva obligada.

g) La agresión física o verbal a superiores o compañeros de trabajo. El abuso de autoridad de los jefes/as y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

h) Originar injustificadas y continuas riñas y pependencias con los superiores o compañeros de trabajo.

i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual o pactado en el trabajo.

j) El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de los compañeros de trabajo.

k) La reincidencia en falta grave aunque esta sea de naturaleza distinta cuando se produzca antes de pasados 6 meses de cometerse la primera, siempre que haya mediado comunicación escrita.

l) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave de la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

m) La imprudencia en acto de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

n) La imprudencia en acto de trabajo que implique riesgo grave de accidente para el propio trabajador o sus compañeros o peligro grave para la integridad de las instalaciones de la empresa.

o) La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad personal.



p) La inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.

2. Sancions

Les sancions que corresponga imposar en cada cas aniran en funció del tipus de falta: lleu, greu o molt greu, segons s'estableix a continuació i dins de les possibilitats que ofereix cada classificació, atesa la gravetat, transcendència i intencionalitat d'aquestes.

2.1. Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou d'un a cinc dies.

2.2. Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de sis a trenta dies.
- Inhabilitació per termini no superior a cinc anys per a l'ascens a grup superior.

2.3. Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de 31 a 120 dies.
- Inhabilitació per termini no superior a huit anys per al pas a grup superior.
- Acomiadament disciplinari.

3. Prescripció de la facultat de sancionar

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus, en 10 dies; per a les faltes greus, en 20 dies, i per a les faltes molt greus, en 60 dies, a partir de la data en què aquella va tindre coneixement dels fets que té com a conseqüència la falta.

El comitè d'empresa haurà de ser informat en aquells casos en què les sancions imposades siguin per faltes greus i molt greus.

Article 37. Premis

Les empreses establiran recompenses per al personal de les seues plantilles per bona conducta, especial laboriositat i altres qualitats excel·lents, i, igualment, en favor de qui es distingisca per iniciatives profitoses per a la mateixa empresa o per als seus companys/es.

Els premis podran consistir en sobresous, quantitats aconseguides en metàl·lic, ampliació de vacances, viatges, etcètera, i portaran annexos la concessió de punts de preferències a l'efecte d'ascens de categoria.

Amb independència del que s'estableix anteriorment, s'estableix un premi de permanència, que consistirà en l'abonament de l'import d'una mensualitat del salari i els seus complementos personals a favor dels treballadors i treballadores que complisquen vint-i-cinc anys de servei en l'empresa.

El personal contractat per temporada percebrà aquest premi, computant-se a aquest efecte, els dies treballats que totalitzen 25 anys.

Article 38. Premi de fidelitat

S'estableix un premi per cessament, que consistirà en un permís remunerat sense obligació de prestació de treball per part del treballador, que percebran aquells treballadors/es que cessen en l'empresa per qualsevol causa, excepte per acomiadament disciplinari declarat procedent.

Aquest premi està vinculat a la fidelitat i trajectòria del treballador/a al llarg de la seua vida laboral dins de l'empresa.

El treballador/a haurà de sol·licitar el permís anticipadament i per escrit amb la suficient antelació que permeta dur a terme efectivament el gaudi. A aquest efecte, la no observança d'aquesta regla decaurà el dret de gaudi si no existeix temps material per a dur-lo a terme entre la sol·licitud i el cessament efectiu.

Quan el cessament en l'empresa no siga imputable al treballador, per exemple acomiadament declarat improcedent, i amb l'única excepció d'acomiadament disciplinari declarat procedent, es compensarà econòmicament en l'equivalent a l'import de l'escala que corresponga.

Per a accedir al permís serà necessari que l'índex d'absentisme del treballador a escala individual i corresponent a l'acumulat dels últims cinc anys a partir de la data de comunicació, al qual se li sumarà cada any transcorregut fins al cessament, siga igual o inferior al 5,00 per cent o superior a aquest. En ambdós casos s'aplicarà la part que corresponga de les taules que s'indiquen a continuació.

L'índex d'absentisme de referència estarà compost per malaltia comuna.

p) La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

2. Sanciones

Las sanciones que proceda imponer en cada caso irán en función del tipo de falta: leve, grave o muy grave, según se establece a continuación y dentro de las posibilidades que ofrece cada clasificación, atendiendo a la gravedad, transcendencia e intencionalidad de las mismas.

2.1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.

2.2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.
- Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a grupo superior.

2.3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 120 días.
- Inhabilitación por plazo no superior a 8 años para el paso a grupo superior.
- Despido disciplinario.

3. Prescripción de la facultad de sancionar

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves en 10 días, para las faltas graves en 20 días, y para las faltas muy graves en 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta.

El Comité de Empresa deberá ser informado en aquellos casos en que las sanciones impuestas sean por faltas graves y muy graves.

Artículo 37. Premios

Las empresas establecerán recompensas para el personal de sus plantillas por buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, e igualmente, en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros/as.

Los premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alcanzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etcétera y llevarán anexo la concesión de puntos de preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se establece un premio de permanencia, que consistirá en el abono del importe de una mensualidad del salario y sus complementos personales a favor de los trabajadores/as que cumplan veinticinco años de servicio en la empresa.

El personal contratado por temporada percibirá este premio, computándose a tal efecto, los días trabajados que totalicen 25 años.

Artículo 38. Premio de fidelidad

Se establece un premio por cese, consistente en permiso remunerado sin obligación de prestación de trabajo por parte del trabajador, que se percibirá por aquellos trabajadores/as que cesen en la empresa por cualquier causa excepto por despido disciplinario declarado procedente.

Este premio está vinculado a la fidelidad y trayectoria del trabajador a lo largo de su vida laboral dentro de la empresa.

El trabajador deberá solicitar el permiso anticipadamente y por escrito con la suficiente antelación que permita llevar a cabo efectivamente el disfrute. A tal efecto, la no observancia de esta regla decaerá el derecho de disfrute si no existe tiempo material para llevarlo a cabo entre la solicitud y el cese efectivo.

Cuando el cese en la empresa no sea imputable al trabajador, por ejemplo despido declarado improcedente, y con la única excepción de despido disciplinario declarado procedente, se compensará económicamente en el equivalente al importe de la escala que corresponda.

Para acceder al permiso será necesario que el índice de absentismo del trabajador a nivel individual y correspondiente al acumulado de los últimos cinco años a partir de la fecha de comunicación, al que se le sumará cada año transcurrido hasta el cese, sea igual o inferior al 5,00 % o superior a este. En ambos casos se aplicará la parte que corresponda de las tablas que se indican a continuación.

El índice de absentismo de referencia estará compuesto por enfermedad común.



Aquest premi es percebrà conforme a les escales següents:

	≤ 5,00 % <i>absentisme nivell individual</i>	– 5,00 % <i>absentisme nivell individual</i>
Amb una antiguitat de 19 anys o més	Gaudi de 60 dies de permís	Gaudi de 20 dies de permís
Amb una antiguitat de 24 anys o més	Gaudi de 90 dies de permís	Gaudi de 25 dies de permís
Amb una antiguitat de 29 anys o més	Gaudi de 120 dies de permís	Gaudi de 30 dies de permís
Amb una antiguitat de 34 anys o més	Gaudi de 150 dies de permís	Gaudi de 35 dies de permís

S'estableix com a data d'entrada en vigor d'aquest article el dia 1 de juliol de 2006.

Article 39. Comissió paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del text refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven d'aquest conveni una comissió paritària amb les funcions que s'indica a continuació:

- La de mediació arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguen sotmesos.
- Les d'interpretació i aplicació dels pactes. Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per quatre representants de les centrals sindicals signants i cinc representants de les associacions empresarials signants, que seran nomenats per les parts d'entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni, i hi podran assistir assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions d'aquesta comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que siguen presents almenys el 75 per cent dels seus membres.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la referida comissió, aquests seran oïts pels altres components, però no seran presents en les deliberacions corresponents.

La comissió paritària haurà d'efectuar un seguiment de les condicions establides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's, o estiguen subscrits, especialment en:

- Quantia salari base i complements salarials variables i fixos.
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances.
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.
- Garantia del compliment de la Llei d'igualtat entre dones i homes.

En el cas que en l'àmbit d'una empresa afectada per aquest conveni col·lectiu qualsevol de la parts amb legitimació en aqueix àmbit expresse la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

- La iniciativa es comunicarà únicament als efectes de coneixement a la comissió paritària del conveni col·lectiu.
- Per a l'inici de les negociacions ambdues parts (empresa i representació dels treballadors i treballadores) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.
- L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet sol es produirà una vegada que s'haja aconseguit acord per a la signatura del conveni en l'empresa.

– Una vegada aconseguit l'acord es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritària.

La comissió paritària fixa el seu domicili a València, a la seu del carrer d'Isabel la Catòlica, núm. 6, pis 5, pta. 9, seu de FEDACOVA, amb l'adreça electrònica: laboral@fedacova.org.

Dicho premio se percibirá conforme a las siguientes escalas:

	= < 5,00 % <i>Absentismo nivel individual</i>	– 5,00 % <i>Absentismo nivel individual</i>
Con una antigüedad de 19 años o más	Disfrute de 60 días de permiso	Disfrute de 20 días de permiso
Con una antigüedad de 24 años o más	Disfrute de 90 días de permiso	Disfrute de 25 días de permiso
Con una antigüedad de 29 años o más	Disfrute de 120 días de permiso	Disfrute de 30 días de permiso
Con una antigüedad de 34 años o más	Disfrute de 150 días de permiso	Disfrute de 35 días de permiso

Se establece como fecha de entrada en vigor de este artículo el día 1 de julio de 2006.

Artículo 39. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del art. 85 del texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una comisión paritaria con las funciones que se indica a continuación:

- La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.
- Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 % de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

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

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

– Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5º-9ª, sede de FEDACOVA, con correo electrónico laboral@fedacova.org.



Article 40. Assemblees en el centre de treball

Els treballadors i treballadores de l'empresa i dins de la jornada de treball, podran realitzar una assemblea d'una hora de durada com a màxim, cada quatre mesos, complint els requisits indicats en l'Estatut dels treballadors vigent per a la celebració d'assemblees, i això amb independència del dret que els assisteix a reunir-se i celebrar assemblees en el centre de treball i fora d'hores de treball i conforme a les previsions contingudes en els articles 77 i 78 de l'Estatut dels Treballadors; no obstant l'anterior, el temps dedicat a la celebració de les assemblees dins de la jornada de treball tindrà el caràcter de recuperable i no retribuït.

Article 41. Estabilitat en l'ocupació i jubilació forçosa

1. Amb la finalitat de preservar l'estabilitat en l'ocupació i la de les plantilles de les empreses en aquells llocs de treball i seccions o activitat que resulten essencials per a les empreses i necessàries per al desenvolupament de la seua activitat principal, es podrà crear en les empreses una comissió mixta formada per un membre per cada part, empresa i comitè d'empresa o representants legals dels treballadors i treballadores per a empreses de 10 o menys treballadors o de dos per cada part en empreses de més de 10 treballadors/es, a l'efecte de debatre i analitzar l'estabilitat de la plantilla de l'empresa i els possibles processos d'externalització que es puguen produir en algun dels serveis o activitats de l'empresa que no formen part de la seua activitat principal o essencial. Aquesta comissió serà merament consultiva i es reunirà per acord d'ambdues parts.

2. L'empresa per a preservar l'estabilitat en l'ocupació i la plantilla de treballadors procurarà no externalitzar serveis que afecten o suposen extincions de contractes, i, en tot cas, si l'externalització afecta treballadors/es de la plantilla de l'empresa, oferirà a aquests la possibilitat de la seua recol·locació o reubicació en altres llocs de treball dins d'aquesta i informarà la comissió mixta.

3. Com a mesura per a fomentar l'ocupabilitat juvenil, s'acorda l'extinció del contracte prevista en la disposició addicional deu de l'Estatut dels Treballadors exclusivament en aquells supòsits en els quals els empleats afectats/empleades afectades complisquen els requisits exigits per la normativa de seguretat social per a tindre dret al 100 per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seua modalitat contributiva. Aquesta mesura es vincula a objectius coherents de política d'ocupació, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació; per a això es transformarà un contracte temporal en indefinit per cada extinció produïda per aquesta causa, o bé es realitzarà una nova contractació per al mateix lloc de treball o diferent que ocupava el treballador el contracte laboral del qual s'extingisca per aquesta via. En tot cas, s'informarà la representació legal dels treballadors de l'adopció de la mesura.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Remissió a fonts legals

Els punts expressament pactats en aquest conveni són preeminents sobre qualsevol disposició laboral i a falta d'aquest conveni es remetan les parts a l'Estatut dels Treballadors.

Segona. Adhesió a l'Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana

Ambdues parts acorden sotmetre's per a la resolució dels conflictes que pogueren sorgir derivats de la interpretació d'aquest conveni al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, regulat en el VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana.

Disposició transitòria sobre enquadrament de les figures professionals en els grups professionals

1. Amb caràcter general, l'enquadrament del personal que amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu tenia reconeguda alguna de les figures professionals existents en el sector serà el corresponent a les taules següents:

1.1. Divisió funcional de personal tècnic, administratiu i vendes (TAV)

Artículo 40. Asambleas en el centro de trabajo

Los trabajadores/as de la empresa y dentro de la jornada de trabajo, podrán realizar una asamblea de una hora de duración como máximo, cada cuatro meses, cumpliendo los requisitos indicados en el Estatuto de los trabajadores vigente para la celebración de asambleas y ello con independencia del derecho que les asiste a reunirse y celebrar asambleas en el centro de trabajo y fuera de horas de trabajo y conforme a las previsiones contenidas en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores, No obstante lo anterior, el tiempo dedicado a la celebración de las asambleas dentro de la jornada de trabajo tendrá el carácter de recuperable y no retribuido.

Artículo 41. Estabilidad en el empleo y jubilación forzosa

1. Con la finalidad de preservar la estabilidad en el empleo y la de las plantillas de las empresas en aquellos puestos de trabajo y secciones o actividad que resultan esenciales para las empresas y necesarias para el desarrollo de su actividad principal, se podrá crear en las empresas una comisión mixta formada por un miembro por cada parte, empresa y comité de empresa o representantes legales de los trabajadores/as para empresas de diez o menos trabajadores o de dos por cada parte en empresas de más de diez trabajadores/as, a los efectos de debatir y analizar la estabilidad de la plantilla de la empresa y los posibles procesos de externalización que se puedan producir en alguno de los servicios o actividades de la empresa que no formen parte de su actividad principal o esencial. Dicha comisión será meramente consultiva y se reunirá por acuerdo de ambas partes.

2. La empresa para preservar la estabilidad en el empleo y la plantilla de trabajadores, procurará no externalizar servicios que afecten o supongan extinciones de contratos, y en todo caso, si la externalización afectase a trabajadores/as de la plantilla de la empresa, les ofrecerá a los mismos la posibilidad de su recolocación o reubicación en otros puestos de trabajo dentro de la misma e informará a la comisión mixta.

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

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Remisión a fuentes legales

Los puntos expresamente pactados en este convenio son preeminentes sobre cualquier disposición laboral y, en defecto del presente convenio se remitirán las partes al Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. Adhesión al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana

Ambas partes acuerdan someterse per a la resolució de cuantos conflictos pudieran surgir derivados de la interpretación del presente convenio al Tribunal de Arbitraje Laboral de la C. Valenciana regulado en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

Disposición Transitoria sobre encuadramiento de las figuras profesionales en los Grupos Profesionales

1. Con carácter general, el encuadramiento del personal que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tenía reconocida alguna de las figuras profesionales existents en el sector será el correspondiente a las siguientes tablas:

1.1. Divisió funcional de personal tècnic, administratiu i vendes (TAV)

<i>Classificació del Conveni col·lectiu 2017-2018</i>	<i>Grup</i>
I. Personal tècnic, administratiu i mercantil	
A) Personal Tècnic:	
1. Personal tècnic amb títol universitari superior:	
Director tècnic/directora tècnica	G1
Tècnic/a	G1
2. Personal tècnics amb títol universitari grau mitjà:	
Enginyer/a tècnic/a i perit/a industrial	G1
Mestre/a industrial i ajudant tècnic/a sanitari/ària	G3
Graduat/ada social	G2
Treballador/a social	G2
3. Tècnics/ques no titulats/ades o títol no universitari:	
Delineant projectista	G3
Delineant	G3
Analista de laboratori	G3
Auxiliar de laboratori	G4
B) Administratiu/iva:	
Cap de primera	G2
Cap de segona	G2
Oficial de primera	G3
Oficial de segona	G3
Auxiliar d'administració	G4
Aprenent/a d'adm. (formació)	G5
C) Mercantil:	
Viatjant/a	G3
Corredor/a de plaça	G3
Dependent/a	G4

1.2. Divisió funcional de personal d'operacions

<i>Classificació del Conveni col·lectiu 2017-2018</i>	<i>Grup</i>
II. Personal especialista no qualificat	
Contramestre/a i cap de taller	G2
Mestre/a	G3
Oficial de primera	G3
Oficial de segona	G3
Oficial de tercera	G4
Ajudant/a especialista	G4
Peó	G5

2. Les empreses disposaran d'un termini de tres mesos des de la data de publicació d'aquest conveni col·lectiu per a fer l'adaptació tècnica del nou sistema de classificació professional en els seus programes de nòmnes.

<i>Clasificación del Convenio Colectivo 2017-2018</i>	<i>Grupo</i>
I. Personal técnico, administrativo y mercantil	
A) Personal Técnico:	
1. Personal técnico con título universitario superior:	
Director-a técnico-a	G1
Técnico-a	G1
2. Personal técnicos con título universitario grado medio:	
Ingeniero-a técnico-a y perito-a industrial	G1
Maestro-a industrial y Ayte. técnico sanitario-a	G3
Graduado-a social	G2
Trabajador-a social	G2
3. Técnicos no titulados o título no universitario:	
Delineante proyectista	G3
Delineante	G3
Analista de laboratorio	G3
Auxiliar de laboratorio	G4
B) Administrativo-a:	
Jefe-a de primera	G2
Jefe-a de segunda	G2
Oficial de primera	G3
Oficial de segunda	G3
Auxiliar de administración	G4
Apreniz de Admón. (formación)	G5
C) Mercantil:	
Viajante	G3
Corredor-a de plaza	G3
Dependiente-a	G4

1.2. División funcional de personal de operaciones

<i>Clasificación del Convenio Colectivo 2017-2018</i>	<i>Grupo</i>
II. Personal especialista no cualificado	
Contramaestre y jefe de taller	G2
Maestro	G3
Oficial de primera	G3
Oficial de segunda	G3
Oficial de tercera	G4
Ayudante especialista	G4
Peón	G5

2. Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses desde la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo para hacer la adaptación técnica del nuevo sistema de clasificación profesional en sus programas de nóminas.